

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT. YAMAHA ALPHA SCORPII BEURAWA BANDA ACEH

Syafira Yunidar¹, Muhammad², Syarifah Mauli Masyithah³, Indah Suci Anggraini⁴

^{1,2,3,4} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang Banda Aceh

*corresponding author:
syarifah@stiesabang.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of job satisfaction and work stress on employee job performance at PT. Yamaha Alpha Scorpii Beurawe Banda Aceh. The data was collected through questionnaires distributed to the respondents. This study used saturated sample or census with 35 employees at PT. Yamaha Alpha Scorpii Beurawe Banda Aceh as samples. The data of study was analyzed by using a multiple linear regression model and processed using the SPSS (Statistical Package Social Science) assistance program. The results of this research indicate that Job Satisfaction has a significant effect on Employee Work Performance at PT. Yamaha Alpha Scorpii Beurawe Banda Aceh with a value of t count (2.794) greater than t table (2.037). Job Stress has a significant effect on Employee Work Performance at PT. Yamaha Alpha Scorpii Beurawe Banda Aceh with a t count value (-2.617) more than the t table value (2.037). Job Satisfaction and Job Stress simultaneously influence Employee Job Performance at PT. Yamaha Alpha Scorpii Beurawe Banda Aceh with a value of F count (17.041) greater than F table (3.295).

Keywords: Job Satisfaction, Job Stress, Job Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Yamaha Alpha Scorpii Beurawe, Banda Aceh. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner yang didistribusikan kepada responden. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus dengan jumlah sampel sebanyak 35 karyawan di PT. Yamaha Alpha Scorpii Beurawe Banda Aceh. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dan diolah dengan menggunakan program bantuan SPSS (*Statistic Package Sosial Science*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Yamaha Alpha Scorpii Beurawe Banda Aceh dengan nilai t_{hitung} (2,794) lebih besar dari t_{tabel} (2,037). Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Yamaha Alpha Scorpii Beurawe Banda Aceh dengan nilai t_{hitung} (-2,617) lebih dari nilai t_{tabel} (2,037). Kepuasan Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Yamaha Alpha Scorpii Beurawe Banda Aceh dengan nilai F_{hitung} (17,041) lebih besar dari F_{tabel} (3,295).

Kata Kunci : Prestasi Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/). CC-BY license
E-ISSN: 2598-3008, P-ISSN:2355-0465 DOI: 10.36083/si-men.v14i2

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang unggul merupakan salah satu faktor penentu terhadap keberhasilan sebuah perusahaan. Sehingga, sumber daya manusia merupakan sebuah aset yang penting bagi sebuah perusahaan, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses operasional perusahaan. Manusia adalah sumber daya yang penting bagi sebuah

perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan tersebut. Dalam upaya pencapaiannya, perusahaan mengadakan pelatihan bagi karyawannya untuk meningkatkan kualitas kerja sehingga mendapatkan prestasi kerja yang diinginkan.

Menurut Handoko (2016:19) prestasi kerja karyawan adalah sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Sementara Sutrisno (2016:149) menyatakan prestasi kerja karyawan adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu.

Permasalahan yang terjadi mengenai prestasi kerja adalah adanya faktor - faktor yang dapat menurunkan prestasi kerja tersebut. Faktor – faktor tersebut antara lain, yaitu kepuasan kerja dan stres kerja (Susila, 2014:6). Apabila adanya ketidakpuasan kerja, hal tersebut biasanya disebabkan oleh karena adanya masalah pembayaran atau masalah lingkungan kerja dan sebagainya. hal seperti ini akan mengakibatkan karyawan bereaksi dengan berbagai cara.

Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini ada karena perbedaan masing-masing individu tersebut, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang diperoleh, dan akan memperoleh tingkat kepuasan yang rendah jika terjadi sebaliknya. Hasibuan (2016:225) mengatakan kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kerja, kondisi kerja, dan sebagainya. Seorang dengan tingkat Kepuasan kerja tinggi menunjukan sikap positif terhadap kerja itu. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu. Hal ini juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya (Wijono, 2014:97).

Selanjutnya adalah stres kerja yang merupakan salah satu faktor yang dapat menurunkan prestasi kerja. Menurut Wahjono (2014:107) stres menunjukkan suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Robbins dan Judge (2016: 368) mengemukakan bahwa stres merupakan kondisi dinamis yang dihadapi seseorang ketika terpaksa menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang dikehendakinya yang pada saat bersamaan hasilnya tidak pasti tetapi sangat penting.

Sebagai suatu gejala dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Stres kerja timbul karena pengaruh lingkungan dan psikologi setiap individu. Oleh karena itu, perlu adanya kesadaran dari pimpinan agar tetap menjaga keadaan tetap kondusif dan memberikan upaya-upaya untuk meminimalisir adanya ketidakpuasan kerja yang akan berpotensi untuk mempengaruhi prestasi kerjanya. Sehingga dapat juga meminimalisir stres kerja pada karyawan karena Stres kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan (Robbins, 2003). Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan dengan pekerjaan tersebut dan menimbulkan efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres.

Masalah Stres kerja di dalam organisasi menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien didalam pekerjaan. Tekanan yang bersumber dari ketidakselarasan seorang dengan lingkungannya dapat menimbulkan Stres. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan prestasi kerja bagi karyawan. Tingkat stres yang dikendalikan mampu membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik karena membuat karyawan mampu meningkatkan

intensitas kerja, kewaspadaan dan kemampuan berkreasi tetapi tingkat stres yang berlebihan membuat kepuasan karyawan akan mengalami penurunan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT.. Yamaha Alpha Scorpii Beurawe Banda Aceh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data yang digunakan diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Yamaha Alpha Scorpii Beurawe Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus dengan jumlah sampel sebanyak 35 karyawan di PT Yamaha Alpha Scorpii Beurawe Banda Aceh. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisa regresi linier berganda. Data dikumpulkan dengan teknik (1) observasi dan (2) kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah (1) uji validitas, (2) uji reliabilitas, (3) pengujian asumsi klasik, dan (4) pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan jenis kelamin, umur, status perkawinan, pendapatan, pendidikan dan masa kerja. dapat dilihat bahwa rata-rata responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 21 pegawai atau 60%, hal ini disebabkan kebutuhan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibutuhkan di PT Yamaha Alpha Scorpii Beurawe Banda Aceh seperti supir, satpam, bagian pembiayaan dan lainnya. Karakteristik berdasarkan status perkawinan secara rata-rata responden sudah menikah yaitu sebanyak 24 responden atau 68,6%, hal ini disebabkan responden lebih memilih untuk menikah di usia rata-rata di atas 30 tahun.

Kemudian berdasarkan usia responden di PT Yamaha Alpha Scorpii Beurawe Banda Aceh secara rata-rata dengan berusia dapat dijelaskan bahwa dengan usia antara 20 sampai 29 tahun sebanyak 13 responden atau 37,1%, hal ini disebabkan kebutuhan di PT Yamaha Alpha Scorpii Beurawe Banda Aceh lebih mengutamakan usia dibawah 30 tahun karena usia muda mempunyai tenaga yang lebih kuat untuk di otomotif atau kendaraan.

Berdasarkan karakteristik responden dengan penghasilan rata-rata perbulan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 14 responden atau 40% dengan penghasilan antara Rp 4.100.000-Rp. 5.000.000, hal ini dikarenakan gaji yang diterima oleh karyawan PT Yamaha Alpha Scorpii Beurawe Banda Aceh sudah sesuai dengan UMP. Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir secara rata-rata dapat dijelaskan bahwa yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 18 pegawai atau 51,4%, hal ini sesuai dengan kebutuhan formasi di PT Yamaha Alpha Scorpii Beurawe Banda Aceh seperti bagian pajak, manajemen, pemasaran dan lainnya.

Kemudian karakteristik berdasarkan masa kerja rata-rata responden dapat dijelaskan sebanyak 20 responden atau 57,1% dengan masa kerja di atas 8 tahun, hal ini disebabkan karyawan mampu bertahan bekerja di PT Yamaha Alpha Scorpii Beurawe Banda Aceh.

Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Hasil penelitian terhadap variabel prestasi kerja karyawan berdasarkan indikator pada variabel prestasi kerja karyawan di PT Yamaha Alpha Scorpii Beurawe Banda Aceh dapat dijelaskan bahwa karyawan dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan secara kualitas dan kuantitas diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,09. Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer, dll diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,11. Karyawan bisa menanggapi dengan cepat instruksi dari pimpinan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,17. Karyawan selalu menjaga hubungan yang baik dengan sesama karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,26. Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,14. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel prestasi kerja karyawan sebesar 4,15 artinya secara rata-rata

karyawan menyatakan setuju dengan pernyataan yang ada pada kuisioner karena skala satuan angka 4.

Variabel Kepuasan Kerja

kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan berdasarkan indikator dapat dijelaskan bahwa saya merasa aman dalam menyelesaikan tugas tanpa stres kerja yang tinggi diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,03. Gaji yang saya terima sesuai dengan kebutuhan saya nilai rata-rata sebesar 3,91. Kenaikan jabatan yang dilakukan oleh pimpinan bersifat adil nilai rata-rata sebesar 3,86. Pengawasan yang dilakukan dapat meningkatkan kepuasan karyawan nilai rata-rata sebesar 4,03. Hubungan dengan rekan kerja sangat baik diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,66. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel kepuasan kerja sebesar 3,90 artinya secara rata-rata karyawan menyatakan setuju dengan pernyataan yang ada pada kuisioner karena skala satuan mendekati angka 4.

Variabel Stres Kerja

Hasil penelitian tentang Stres kerja berdasarkan indikator variabel dituntut menyelesaikan tugas tepat waktu nilai rata-rata sebesar 3,94. Saya sering terjebak di antara tuntutan yang bertentangan dengan pimpinan nilai rata-rata sebesar 3,94. Saya terhindar dari stres karena saya tidak memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja nilai rata-rata sebesar 4,09. Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan bidang keahlian saya nilai rata-rata sebesar 3,63. Terkadang saya merasa cemas dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan nilai rata-rata sebesar 3,94. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel Stres kerja sebesar 3,94 artinya secara rata-rata karyawan menyatakan setuju dengan pernyataan yang ada pada kuisioner karena skala satuan mendekati angka 4.

Pengujian Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS versi 26.

Berdasarkan Hasil uji validitas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,334 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

Pengujian Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan SPSS. Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan karyawan. Reliabilitas dari SPSS versi 26. “Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik”.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

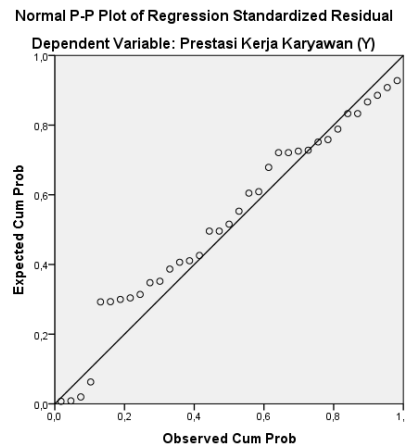
No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1	Prestasi Kerja Karyawan (Y)	0,60	0,865	Handal
2	Kepuasan Kerja (X1)	0,60	0,905	Handal
3	Stres Kerja (X2)	0,60	0,816	Handal

Sumber : Data diolah SPSS versi 26 (2022)

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach Alpha*, nilai *cronbach* alfa reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach* alpha 0,8 atau diatasnya adalah baik”. Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel keputusan pembelian berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel prestasi kerja karyawan, kepuasan kerja, Stres kerja adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

Pengujian Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar berikut:



GAMBAR 1. HASIL UJI NORMALITAS

Sumber: Hasil Penelitian, Data diolah SPSS versi 26 (2022)

Berdasarkan gambar 1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi loyalitas pelanggan berdasarkan masukan variabel independen.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,956	1,046	Non Multikolinieritas
Stres Kerja	0,956	1,046	Non Multikolinieritas

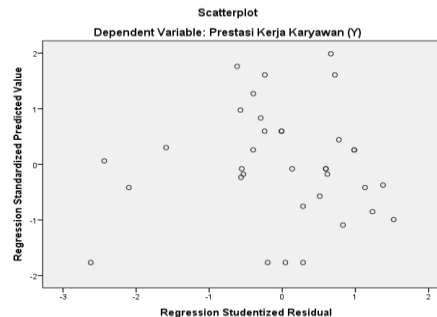
Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 7 di atas maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai toleransi yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi

heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *Scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 2:



GAMBAR 2. HASIL PENGUJIAN HETEROSKEDASTISITAS

Sumber: Hasil Penelitian, Data diolah SPSS versi 26 (2022)

Dari gambar 2 dapat dilihat bahwa uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi

Hipotesis menyatakan bahwa kepuasan kerja (X_1) dan Stres kerja (X_2). terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Yamaha Alpha Scorpii Beurawe Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 8. Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Nama variabel	B	Standar Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	2,461	0,590	4,171	2,037	0,000
Kepuasan kerja	0,218	0,078	2,794	2,037	0,001
Stres kerja	-0,212	0,081	-2,617	2,037	0,005

Sumber: Hasil Penelitian, Data diolah SPSS versi 26 (2022)

Berdasarkan hasil *ouput* komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,461 + 0,218X_1 - 0,212X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1) Koefisien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,461 artinya bila mana kepuasan kerja (X_1) dan Stres kerja (X_2), dianggap konstan, maka prestasi kerja karyawan pada PT Yamaha Alpha Scorpii Beurawe Banda Aceh adalah sebesar 2,461 pada satuan skala likert atau prestasi kerja karyawan dapat dikatakan tidak setuju.
- Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,218. Hal ini dapat diartikan setiap kenaikan skor variabel kepuasan kerja sebesar satu satuan pada satuan skala likert akan dapat meningkatkan skor prestasi kerja karyawan sebesar 0,218. Dengan kata lain setiap 100% perubahan dalam variabel kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Yamaha Alpha Scorpii Beurawe Banda Aceh sebesar 21,8%.
- Koefisien regresi variabel Stres kerja sebesar -0,212. Hal ini dapat diartikan setiap kenaikan skor variabel Stres kerja sebesar satu satuan pada satuan skala likert akan dapat menurunkan skor prestasi kerja karyawan sebesar -0,212. Dengan kata lain setiap 100% perubahan dalam

variabel Stres kerja akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Yamaha Alpha Scorpii Beurawe Banda Aceh sebesar 21,2%.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel yang diteliti ternyata variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT Yamaha Alpha Scorpii Beurawe Banda Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 21,8%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 9. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,872 ^a	0,630	0,621	0,38810

a. Predictors: (Constant), Stres kerja (X_2), Kepuasan kerja (X_1)

Berdasarkan dari hasil *output* SPSS versi 26 diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,872 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 87,2%. Artinya kepuasan kerja (X_1) dan Stres kerja (X_2) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Yamaha Alpha Scorpii Beurawe Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,621 artinya bahwa sebesar 62,1% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (prestasi kerja karyawan pada PT Yamaha Alpha Scorpii Beurawe Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor-faktor kepuasan kerja (X_1) dan Stres kerja (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 37,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dua variabel yang diteliti dalam penelitian.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh Kepuasan kerja dan Stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Yamaha Alpha Scorpii Beurawe Banda Aceh, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.11. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel 10:

Tabel 10. Hasil Uji Secara Parsial

Nama variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Kepuasan kerja	2,794	2,037	0,001
Stres kerja	-2,617	2,037	0,005

Sumber: Hasil Penelitian, Data diolah SPSS versi 26 (2022)

1. Variabel Kepuasan kerja (X_1)

Pengaruh kepuasan kerja (X_1) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada IV.10 nilai t_{hitung} (2,794) lebih besar dari t_{tabel} (2,037), maka keputusannya adalah menerima H_a dan menolak H_0 . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa kepuasan kerja

berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Yamaha Alpha Scorpii Beurawe Banda Aceh.

2. Variabel Stres kerja (X_2)

Pengaruh Stres kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.10 nilai t_{hitung} (-2,617) lebih dari nilai t_{tabel} (2,037) nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Yamaha Alpha Scorpii Beurawe Banda Aceh.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan Stres kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Yamaha Alpha Scorpii Beurawe Banda Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} <$ nilai F_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 11. Hasil Uji Secara Simultan

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,147	2	2,574	17,041	,000 ^b
	Residual	4,820	32	,151		
	Total	10,967	34			

a. Dependent Variable: Prestasi kerja karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Stres kerja (X_2), Kepuasan kerja (X_1)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 17,041 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,295. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (17,041) lebih besar dari F_{tabel} (3,295). Keputusannya adalah menerima H_a dan menolak H_0 , artinya secara simultan variabel kepuasan kerja dan Stres kerja berpengaruh sangat nyata terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Yamaha Alpha Scorpii Beurawe Banda Aceh.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan Stres kerja terhadap Prestasi kerja karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : Kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Yamaha Alpha Scorpii Beurawe Banda Aceh dengan nilai t_{hitung} (2,794) lebih besar dari t_{tabel} (2,037). Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Yamaha Alpha Scorpii Beurawe Banda Aceh dengan nilai t_{hitung} (-2,617) lebih dari nilai t_{tabel} (2,037). Kepuasan kerja dan Stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Yamaha Alpha Scorpii Beurawe Banda Aceh dengan nilai F_{hitung} (17,041) lebih besar dari F_{tabel} (3,295)

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, maka penulis ingin menyampaikan saran kepada PT Yamaha Alpha Scorpii Beurawe Banda Aceh sebagai berikut: Diharapkan PT Yamaha Alpha Scorpii Beurawe Banda Aceh dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dan menciptakan rasa aman dan nyaman kepada karyawan. Pimpinan PT Yamaha Alpha Scorpii Beurawe Banda Aceh dapat mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat menghilangkan stres kerja karyawan. Diharapkan pimpinan PT Yamaha Alpha Scorpii Beurawe Banda Aceh dapat memberikan

tugas kepada karyawan yang sesuai dengan kemampuan kerja karyawan, jabatan karyawan, pengalaman kerja karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan mudah.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafala Publishing
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2014). *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Liberty
- Chandra, J. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lie Fung Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1, Hlm 1-7
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kreitner, A. & Kinicki, R. (2014). *Organizational Behavior. 8th Edition*. McGraw Hill International Edition
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama
- Panggabean, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rivai, V. & Sagala, E.J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk. Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi. Jilid 1. Edisi Delapan*. Diterjemahkan oleh: Dr. Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: Erlangga M
- Robbins, S. P. & Timothy, A. J. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sekaran, U. (2014). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Eknomi "KBP"*, Vol. 1, No. 1, Hlm 1-11

- Susila, G. P. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Vol. 2, No. 1, Hlm 1-9*
- Sutopo. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Wonoayu Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmark Vol 3, No. 3, Hlm 1-13*
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Wahjono, S. I. (2014). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Wijono, S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana