

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN TENAGA PENJUALAN UD SURYA RADITYA NEGARA

Chadek Novi Charisma Dewi¹, I Wayan Bagia², Gede Putu Agus Jana Susila³

Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja

e-mail: novi.charisma56@gmail.com, bagiaundiksha@yahoo.co.id, janos_undiksha@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang hal (1) pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja, (3) pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuisioner, pencacatan dokumen dan wawancara. Data dianalisis dengan menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) Ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, (3) ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.

Kata Kunci : kepuasan kerja, kinerja karyawan dan stres kerja

Abstract

This study aimed to obtain an explanatory findings were tested about (1) the effect of job stress and job satisfaction on employees performance, (2) the relationship of job stress with job satisfaction, (3) the effect of job stress on employee performance, and (4) the effect of job satisfaction on the performance of employees in the sales force UD Surya Raditya Negara. This study used a quantitative research design causal. Data were collected using questionnaires, interviews and documents mutilation. Data were analyzed using path analysis. The results showed that (1) there is a positive and significant effect of job stress and job satisfaction on employees performance, (2) there is a negative relationship signifikan job stress and job satisfaction of employees performance, (3) there is a negative and significant effect of job stress on employees performance, and (4) there is a positive and significant effect employees job satisfaction on the performance of employees in the sales force UD Surya Raditya Negara.

Keywords : *employee performance job satisfaction and job stress*

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi ekonomi saat ini menuntut persaingan yang kompetitif bagi setiap perusahaan untuk selalu melakukan inovasi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan keuntungan dari usahanya dan selalu berupaya untuk menjaga dan mempertahankan kelangsungan hidup usaha serta meningkatkan dan mengembangkan usahanya. Kenyataan tersebut berlaku bagi semua jenis usaha, salah satunya usaha yang bergerak pada jasa penjualan seperti UD Surya Raditya. UD Surya Raditya merupakan salah satu badan usaha jasa penjualan yang melayani penjualan baik secara tunai dan angsuran khusus perlengkapan rumah tangga dan elektronik. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di UD Surya Raditya Negara. Peneliti melihat bahwa kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara belum terealisasi secara optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Fakta mengenai target dan realisasi kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Target dan Realisasi Kinerja Karyawan pada Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara Periode Bulan Juli hingga Bulan Oktober Tahun 2013

Bulan	Target per karyawan	Target Kinerja	Realisasi target Kinerja	Realisasi target karyawan	
				Tercapai	Belum Tercapai
Juli	32.000.000	2.240.000.000	1.150.716.000	51,4%	48,6%
Agustus	32.000.000	2.240.000.000	1.199.594.000	53,6%	46,4%
September	32.000.000	2.240.000.000	1.195.283.000	53,4%	46,6%
Oktober	32.000.000	2.240.000.000	1.070.159.000	47,8%	52,2%

(Sumber: Rekap realisasi target karyawan tenaga penjualan UD Surya Raditya)

Tabel 1 menyatakan bahwa kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya selama Bulan Juli hingga Oktober Tahun 2013 belum terealisasi secara optimal. Hal ini dilihat dari tingkat penjualan yang berfluktuasi dan belum sepenuhnya tercapai. Padahal dalam kebijakan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ditetapkan UD Surya Raditya mengharuskan karyawan mampu mencapai target minimal perusahaan sebesar 75% (Rp 24.000.000,00 per Bulan), sedangkan kenyataannya realisasi target masih dibawah target minimal dengan pencapaian tertinggi sebesar 53,6% pada Bulan Agustus dan terendah pada Bulan Oktober sebesar 47,8%. Hal ini diduga karena stres kerja dan rendahnya kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut didukung dengan hasil mengenai observasi awal melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden mengenai stres kerja dan kepuasan kerja yang dialami karyawan tenaga penjualan pada UD Surya Raditya dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Data Hasil Kuesioner Awal dari Stres Kerja dan Kepuasan Kerja (N=30).

No	Komponen Stres Kerja	Skor	Kategori	Komponen Kepuasan Kerja	Skor	Kategori
1	Beban kerja yang berlebihan	124	Tinggi	Pekerjaanya sendiri	110	Rendah
2	Desakan waktu	122	Tinggi	Gaji	117	Rendah
3	Kualitas supervisi tidak proporsional	95	Cukup tinggi	Kesempatan promosi	108	Rendah
4	Ambiguitas peran	94	Cukup tinggi	Teman sekerja	188	Cukup tinggi
5	wewenang dan tanggung jawab tidak seimbang	120	Tinggi	Kondisi kerja	197	Cukup tinggi
6	Koflik pribadi dan kelompok kerja	86	Cukup tinggi			
7	Perbedaan harapan perusahaan dan karyawan	88	Cukup tinggi			
Total		729	Tinggi	Total	720	Rendah

(Sumber: Kuesioner Awal)

Hasil observasi awal melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden mengenai stres kerja dan kepuasan kerja yang dialami karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya pada Tabel 2 menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan pada tenaga penjualan secara total berada dalam kategori tinggi. Hal lain yang mencerminkan tingginya stres kerja karyawan dilihat pada data rekap realisasi target

karyawan tenaga penjualan periode Bulan Juli hingga Bulan Oktober Tahun 2013 yang menunjukkan hampir 68% dari 70 karyawan tidak dapat mencapai target penjualan yang ditetapkan perusahaan. Di samping stres berpengaruh pada penurunan kinerja, stres juga dapat memberikan dampak terhadap penurunan pada kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Sementara itu, kepuasan kerja karyawan berada pada kategori rendah. Hal ini didukung oleh data rekap gaji karyawan tiap bulan, yang menunjukkan bahwa sekitar 71% karyawan masih memperoleh gaji di bawah Upah Minimum Kabupaten (UMK) yaitu dengan rata-rata gaji yang diterima sebesar Rp 826.000,00, sedangkan UMK Jember Tahun 2013 ditetapkan sebesar Rp 1.215.000,00. Ketidakpuasan karyawan berdampak pada tingginya ketidakhadiran karyawan yang rata-rata mencapai 6,8% perbulannya, sedangkan batas toleransi ketidakhadiran yang ditetapkan perusahaan sebesar 3,8%

Padahal secara teoritik Sopiah (2008) dan Robbins (2007) mengungkapkan kinerja dapat ditingkatkan apabila stres kerja dapat dikelola dengan baik sehingga dampak negatif yang ditimbulkan dari adanya stres kerja yaitu munculnya ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaan dapat segera diatasi. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Handoko (2008) mengungkapkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2012) mengungkapkan bahwa stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan. Wibowo (2012) mengungkapkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja individual. Hal ini dipertegas pendapat Wibowo (2012) mengungkapkan bahwa ada hubungan negatif kuat antara perasaan stres dengan kepuasan kerja karyawan dalam pencapaian kinerja pada karyawan itu sendiri. Hal ini juga didukung hasil temuan empirik dari Mauli (2012), Soegihartono (2012), Nur (2012) dan Setyono (2007) yang menemukan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang hal mengenai (1) pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja, (2) hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja, (3) pengaruh stres kerja terhadap kinerja, dan (4) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dalam pengembangan Ilmu ekonomi pada bidang manajemen sumber daya manusia mengenai stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dan secara praktis diharapkan dapat memberikan saran dan masukan pada UD Surya Raditya Negara guna meningkatkan kinerja karyawan yang berfokus pada stres kerja dan kepuasan.

Kinerja karyawan adalah *outcome* yang dihasilkan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2012) dan Wibowo (2012) mendefinisikan kinerja sebagai *outcome* dari karyawan yang didasarkan pada hasil, proses dan sikap kerja karyawan dalam periode waktu tertentu. Menurut Robbins (Wibowo, 2012), Wirawan (2009), dan Moehariono (2012) mengungkapkan terdapat tiga aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan diantaranya (1) hasil kerja, (2) proses kerja, dan (3) sikap kerja.

Stres kerja adalah ketegangan yang dialami karyawan karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Anoraga (2001), Rivai dan Deddy (2010) memandang stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang timbul karena ketidakmampuan karyawan menghadapi perubahan pada lingkungan perkerjaan. Indikator stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pendapat Wahjono (2010), Siagian (2006) dan Handoko (2001) diantaranya (1) beban kerja yang berlebihan, (2) desakan waktu, (3) kualitas supervisi yang tidak proporsional, (4) ambiguitas peran, (5) wewenang dan tanggung jawab tidak seimbang, (6) konflik antar pribadi dan kelompok, dan (7) perbedaan harapan perusahaan dan karyawan.

Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan puas dan tidak puas karyawan terhadap hasil penilaian dari pekerjaan yang telah dilakukannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Kaswan (2012) dan Handoko (2001) memandang kepuasan kerja sebagai perasaan puas atau tidak puas karyawan terhadap pekerjaan mereka, perasaan itu akan tampak dari sikap

karyawan terhadap pekerjaan dan dilingkungan kerjanya. Dimensi kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Kaswan (2012) dan Luthans (2006) diantaranya (1) pekerjaan itu sendiri, (2) gaji, (3) kesempatan promosi, (4) rekan kerja, dan (5) kondisi kerja.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek penelitian ini adalah karyawan pada bagian penjualan UD Surya Raditya Negara dan objek penelitian ini adalah stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Populasi yang digunakan adalah 70 karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini yaitu berupa data stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang bersumber dari UD Surya Raditya Negara. Data dikumpulkan dengan teknik (1) kuesioner, (2) pencatatan dokumen, dan (3) wawancara, kemudian dianalisis dengan analisis jalur.

3. Hasil Dan Pembahasan

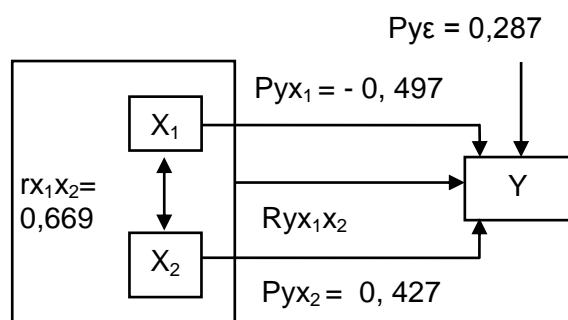
Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) dengan. Hasil perhitungan statistik dilakukan dengan memasukkan angka pada masing-masing variabel yang terlebih dahulu data ordinal ditransformasi menjadi data interval. Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *Path Analysis* dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 17.0 for Windows* diperoleh hasil perhitungan seperti pada Tabel 3, Gambar 1 dan Tabel 4.

Tabel 3. Pengujian Hipotesis

Parameter	Koefisien	<i>p-value</i>	<i>alpha</i>	Keputusan	Kesimpulan
$R_{yX_1X_2}$	0,844	0,000	0,05	Menolak H_0	Ada hubungan X_1 dan X_2 terhadap Y
$R^2_{yX_1X_2}$	0,713	0,000	0,05	-	Ada pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y adalah 71,30 %
$r_{X_1X_2}$	-0,669	0,000	0,05	Menolak H_0	Ada hubungan negatif X_1 terhadap X_2
P_{yX_1}	-0,497	0,000	0,05	Menolak H_0	Ada hubungan pengaruh negatif X_1 terhadap Y
P_{yX_2}	0,427	0,000	0,05	Menolak H_0	Ada hubungan pengaruh positif X_2 terhadap Y
$P_{y\epsilon}$	0,287				Ada hubungan pengaruh variabel lain terhadap Y

(Sumber: Data primer yang diolah, 2014)

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 3 menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. Pengaruh masing-masing variabel dapat digambarkan pada Gambar 1 sebagai berikut.



Gambar 1. Struktur Pengaruh Variabel Stres Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Keterangan :

X_1 = Stres Kerja

X_2 = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

ε = Variabel lain

Menggunakan analisis jalur sebagai metode analisis tentunya akan diketahui pengaruh dari stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung dari masing-masing variabel tersebut. Besarnya sumbangan pengaruh langsung dan tidak langsung dari X_1 dan X_2 terhadap Y dalam penelitian ini, hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Sumbangan Pengaruh Variabel Stres Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Keterangan	Besar Sumbangan	Prosentase
Besar pengaruh langsung X_1 terhadap Y	0,247	24,70%
Besar pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2	0,142	14,20%
Besar pengaruh total X_1 terhadap Y	0,389	38,90%
Besar pengaruh langsung X_2 terhadap Y	0,182	18,20%
Besar pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Y melalui X_1	0,142	14,20%
Besar pengaruh total X_2 terhadap Y	0,324	32,40%
Besar pengaruh total X_1 dan X_2 terhadap Y	0,713	71,30%
Besar pengaruh lain X_1 dan X_2 terhadap Y	0,287	28,70%
	1,000	100,00 %

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 17.0 for Windows pada Tabel 3 dan Tabel 4 menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. Hasil temuan pada Tabel 3 menunjukkan bahwa *p-value* dari $R_{yx_1x_2} = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh dari stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi $R^2_{yx_1x_2} 71,30\%$, sedangkan sisanya sebesar 28,70% dipengaruhi oleh variabel lain. Artinya sebesar 71,30% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel stres kerja dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 28,70% dipengaruhi oleh variabel lain yang perlu diteliti lebih lanjut. Variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan bagian tenaga penjualan adalah kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, aspek-aspek ekonomis dan teknis serta keperilaku lainnya (Handoko, 2008). Dengan demikian, hipotesis penelitian pertama yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu ada pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.

Stres kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dengan bantuan aplikasi SPSS 17.0 for Windows pada pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa besar keeratan hubungan dari stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan bagian tenaga penjualan yaitu 66,90% dengan *p-value* dari $r_{x_1x_2} = 0,000 < \alpha = 0,05$. Artinya setiap kenaikan tingkat stres pada karyawan akan diikuti oleh penurunan kepuasan kerja juga sebaliknya apabila stres kerja rendah akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada bagian penjualan UD Surya Raditya Negara. Dengan demikian, hipotesis penelitian kedua yang

diajukan dalam penelitian ini dapat diterima yaitu ada hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.

Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dengan bantuan aplikasi SPSS 17.0 for Windows pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa $p\text{-value}$ dari $\text{Pyx}_1 = 0,000 < \alpha = 0,05$. Besar pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian tenaga penjualan ditunjukkan dengan koefisien Pyx_1 yaitu 49,70%, sedangkan sumbangan pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian tenaga penjualan sebesar 24,70%. Artinya semakin tinggi stres yang dialami akan menurunkan kinerja dan sebaliknya semakin rendah stres kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dengan bantuan aplikasi SPSS 17.0 for Windows pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa $p\text{-value}$ dari $\text{Pyx}_2 = 0,000 < \alpha = 0,05$. Besar pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian tenaga penjualan ditunjukkan dengan koefisien Pyx_2 sebesar 42,70%, sedangkan besarnya sumbangan pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan sebesar 18,20%. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan akan memberikan dampak yang positif dalam peningkatan kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. Dengan demikian, hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 17.0 for Windows memberikan implikasi bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. Temuan ini sesuai dengan pendapat Handoko (2008) mengungkapkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Selain itu, temuan ini juga didukung dengan hasil penelitian terdahulu seperti yang diungkapkan Nur (2012) yang menemukan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Stres kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. Temuan ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Wibowo (2012) mengungkapkan bahwa ada hubungan negatif kuat antara perasaan stres dengan kepuasan kerja karyawan dalam pencapaian kinerja pada karyawan itu sendiri.

Stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. Temuan ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2012) mengungkapkan bahwa stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan. Karyawan yang stres cenderung mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah, dan suka menyendiri sehingga prestasi kerja karyawan tidak dapat tercapai secara optimal. Selain itu, temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu seperti yang diungkapkan Mauli (2012) dan Nur (2013) menemukan bahwa stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. Temuan ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2012) mengungkapkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja individual. Selain itu, temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang diungkapkan Soegihartono (2012) dan Nur (2013) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, tentunya ada beberapa keterbatasan atau kelemahan dari hasil penelitian ini diantaranya (a) obyek yang diteliti hanya pada karyawan pada bagian penjualan UD Surya Raditya Negara (b) jumlah variabel operasional terbatas, yaitu variabel stres kerja,

kepuasan kerja dan kinerja karyawan, meskipun secara teoritis dan empiris masih terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Rekomendasi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada perusahaan lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda.

4. Simpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian pada bab sebelumnya maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut (1) ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut (1) bagi karyawan pada bagian tenaga penjualan diharapkan menumbuhkan kesadaran diri agar mampu mengelola stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja yang ada pada dirinya sehingga dapat meningkatkan kinerja. Cara yang dapat dilakukan adalah dengan merancang waktu bekerja secara efektif dan efisien, menerapkan pola hidup sehat dan karyawan diharapkan lebih menghargai pekerjaan dengan berfikir positif sebagai upaya meningkatkan kinerja, (2) bagi Manajer Perusahaan UD Surya Raditya Negara diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan dengan mengelola stres kerja dengan cara (a) pelaksanaan teknik-teknik manajemen waktu untuk kegiatan relaksasi dan rekreasi di sela-sela waktu yang tidak mengganggu pekerjaan yang dihadapi (b) membuka saluran komunikasi yang optimal seperti forum diskusi, kotak saran dan keterbukaan pimpinan sehingga karyawan pada bagian penjualan dapat menyampaikan aspirasi dan pendapatnya mengenai pekerjaan yang dihadapi, sehingga stres kerja tidak berdampak pada penurunan kinerja namun sebaliknya stres dapat meningkatkan kinerja karyawan. Di samping stres kerja, kepuasan kerja karyawan juga harus diperhatikan, dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan (a) kesesuaian umpan balik atas pencapaian pekerjaan karyawan, (b) keadilan mengenai gaji yang diberikan perusahaan dan (c) adanya kesempatan dalam promosi bagi karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Daftar Pustaka

- Anoraga, Panji. 2005. *Psikologi kerja*. Cetakan kedua. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Cetakan Kedelapan Belas. Yogyakarta: BPFE.
- , 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi.
- Mauli, Tyur. 2012. Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis). *Jurnal Ilmiah*, Volume 1 ,No 1 (hlm. 10-18).
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

- Nur, Saina. 2013. Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*, Volume 1 No 3. (hlm 739-749).
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-10. Jakarta: PT Indeks.
- Setyono,A. 2007. Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Job Stress serta pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Salesman (Studi Kasus pada PT Adira Finance Cabang BAngkong Semarang).*Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, Volume 4, Nomor 2. (hlm. 70-80).
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soegihartono, A. 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang).*Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Volume 3, Nomor 1 (hlm. 123-140).
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.