

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KOTA BATU

Ryan Gaza Eka Putra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Jl. M.T. Haryono 165 Malang

[*ryangazza31@gmail.com*](mailto:ryangazza31@gmail.com)

Dosen Pembimbing:

Rahaditya Yudianto, SE., MM

NIP. 2013048406211001

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Sosial Kota Batu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Dinas Sosial Kota Batu yang berjumlah 35 orang pegawai. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala *Likert*. Sedangkan, analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan uji t, uji F, dan uji dominan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara individual (parsial) Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh dan Stres Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Sosial Kota Batu. Secara bersama-sama (simultan) Kepuasan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Sosial Kota Batu. Variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki koefisien regresi bertanda positif yang berarti jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Variabel Stres Kerja (X2) memiliki koefisien regresi bertanda positif yang berarti apabila stres kerja menurun maka tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X1) mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Sosial Kota Batu.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study was carried out on the office of Social Department of Batu City. The objective is to analyze the influence of work stress and work satisfaction on the performance of employees. This explanatory research explains the causal relation among the variables through hypothesis testing. The population of this research is the entire 35 permanent employees of Social Department of Batu City. The data were collected through questionnaires measured in Likert's scale. The data analysis uses descriptive analysis and multiple linear regression analysis with t test, f test, and dominance test. The results show that, partially, work satisfaction (X1) has significantly effect on the performance of employees and work stress (X2) has no significantly effect on the performance of employees of Social Department of Batu City. Simultaneously, work satisfaction has significantly (X1) and work stress (X2) has significantly effect on the performance of employees of Social Department of Batu City. Variable of work satisfaction (X1) has a

positive regression coefficient, which means that, if work satisfaction increases, employee performance will also increase. On the contrary, variable of work stress (X2) has a positive regression coefficient, which means that, if work stress decreases, not effect employee performance. Furthermore, the results also show that work satisfaction (X1) has the most dominant effect on the performance of employees of Social Department of Batu City.

Keywords: work satisfaction, work stress, employee performance

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Upaya membangun sektor pariwisata di Kota Batu ke depan sudah sepatutnya menerapkan konsep pariwisata yang berkelanjutan (*sustainable tourism*), berwawasan lingkungan dan pemberdayaan masyarakat, yaitu masyarakat berperan dalam pengelolaan aset pariwisata desa, tidak saja sebagai obyek tetapi sekaligus menjadi subyek atau pelaku sehingga nilai-nilai konservasi, pemberdayaan masyarakat, ekonomi dan pendidikan akan dapat terwujud dengan sendirinya.

Menurut Dinas Sosial kota Batu, masih banyak warga Kota Batu yang belum bisa memanfaatkan potensi yang ada seperti pada sektor pariwisata. Warga belum tahu cara memanfaatkan dan belum berani memanfaatkan potensi tersebut karena takut gagal saat berbisnis.

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres kerja, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya. Stres kerja yang dialami karyawan dapat mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja perusahaan. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah variabel kepuasan kerja dan stres

- kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Batu?
2. Apakah variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Batu?
 3. Apakah variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Batu?
 4. Variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Batu?
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Batu.
 3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Batu.
 4. Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Batu.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Batu.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Bagi Instansi Terkait
Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi bagi Dinas Sosial Kota Batu dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai untuk kepentingan instansi di masa yang akan datang.

2. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan suatu organisasi maupun perusahaan.

3. Bagi Peneliti Lainnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Batu.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Stres Kerja

Stres kerja dapat digolongkan antara lain faktor

lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu (Robbins, 2001:305).

2.1.2 Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015:46) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.4 Hubungan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Noor (2016:88) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Timur Surabaya periode Tahun

2013 – Februari 2014)”. Hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Timur Surabaya.

Dan dari penelitian yang dilakukan oleh Isvandari (2015:95) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisatajaya Batu-Malang (Kusuma Agrowisata)”.

2.2 Kerangka Pikir Penelitian

Pada penelitian ini, kepuasan kerja merupakan variabel bebas (X1). Berdasarkan penjabaran ini dapat diketahui bahwa variabel bebas (X2) pada penelitian ini adalah stres kerja. Sementara yang menjadi variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan.

2.3 Hipotesis

2.3.1 Hubungan Antara

Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H1: Kepuasan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh

terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kota Batu.

2.3.2 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H2: Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kota Batu.

2.3.3 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H3: Stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kota Batu.

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:5) penelitian eksplanatori menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Sedangkan penelitian kuantitatif menurut Suharsaputra (2012:49) adalah penelitian yang menggunakan angka-angka yang dijumlahkan sebagai data yang kemudian dianalisis. Alasan utama menggunakan jenis penelitian ini

adalah untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Sosial Kota Batu. Kantor beralamat di Jl. Panglima Sudirman nomor 507, Kantor Terpadu Gedung B Lantai 2, Kota Batu, Jawa Timur.

3.3 Populasi Penelitian

3.3.1 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian seluruh populasi dipakai sebagai sampel, pegawai Dinas Sosial Kota Batu yang berjumlah 35 orang pegawai.

3.4 Sumber Data

3.4.1 Sumber Data Primer

Pegawai Dinas Sosial Kota Batu, observasi, dan dokumentasi sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

3.4.2 Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder digunakan sebagai penunjang data yang didapat dari artikel, internet dan dokumen lain yang dimiliki perusahaan yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Pada penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai teknik untuk mengumpulkan data dari responden.

2. Studi Kepustakaan

Pada penelitian ini menggunakan studi kepustakaan untuk mengumpulkan data-data mengenai gambaran umum yang berkaitan dengan perusahaan.

3.6 Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas

$X_1 =$ Kepuasan Kerja

$X_2 =$ Stres Kerja

2. Variabel Terikat

$Y =$ Kinerja Karyawan

3.7 Definisi Operasional Variabel

3.7.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan yang dimiliki seorang pekerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

3.7.2 Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegaan yang dialami seseorang di lingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan.

3.7.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan yang dimiliki seorang karyawan untuk dapat mencapai hasil kerja sesuai kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3.8 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2006:107) skala *Likert* digunakan untuk mengatur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial.

Tabel 3.2
Pengukuran Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.9 Uji Instrumen Penelitian

3.9.1 Uji Validitas

Menurut Sekaran (2006:248) dalam Sarjono dan Julianita (2013:35), validitas adalah bukti bahwa instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran (2006:40) dalam Sarjono dan Julianita (2013:35), menyatakan bahwa keandalan (*reliability*) suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan – *error free*).

3.10 Metode Analisis Data

3.10.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan bagian dari statistika yang mempelajari alat, teknik, ataupun prosedur yang ditunjukkan untuk mendapatkan gambaran atau mendeskripsikan sekumpulan data dari hasil pengamatan (Lupiyoadi dan Ikhsan, 2015:84).

3.10.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Pada dasarnya, penggunaan analisis regresi linier dalam suatu kegiatan penelitian bisnis ditujukan hanya untuk memberikan penjelasan dan besarnya hubungan (model) antar dua variabel atau lebih (Lupiyoadi dan Ikhsan, 2015:152).

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data (Sarjono dan Julianita, 2013:53).

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Wijaya (2009:124) dalam Sarjono dan Julianita (2013:66), heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan/observasi.

3. Uji Multikolinieritas

Menurut Sarjono dan Julianita (2013:70) multikorelasi adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan di antara variabel bebas.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e_t$$

Di mana:

Y = Variabel dependen

a = Nilai konstanta

X₁...X_n = Variabel independen

b₁...b_n = Nilai koefisien regresi / parameter koefisien regresi variabel independen

Sumber: Lupiyoadi dan Ikhsan (2015:157)

3.11 Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis 1 Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2006).

2. Uji Hipotesis 2 dan 3 Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y, apakah

variabel X_1 , X_2 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y.

3. Uji Hipotesis 4 Kepuasan Kerja Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan (Uji Dominan)

Untuk menentukan variabel bebas (X) yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat (Y), dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi antara variabel bebas (X) yang satu dengan yang lain. Variabel bebas (X) yang memiliki koefisien regresi yang paling besar adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat (Y).

4. Hasil Dan Pembahasan

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Lokasi Dinas Sosial Kota Batu

Kantor beralamat di Jl. Panglima Sudirman nomor 507, Kantor Terpadu Gedung B Lantai 2, Kota Batu, Jawa Timur.

4.1.2 Sejarah Dinas Sosial Kota Batu

Sebagaimana digariskan

dalam Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, setiap Organisasi Perangkat Daerah diwajibkan untuk menyampaikan laporan tahunan pertanggungjawaban program dan kegiatan sebagai wujud pertanggungjawaban organisasi baik dalam hal keberhasilan, hambatan maupun kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi guna mencapai tujuan dan sasaran secara periodik pada setiap akhir tahun anggaran.

4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Sosial Kota Batu

Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Batu merupakan lembaga teknis daerah yang terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Batu Nomor 39 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Batu. Pembentukan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Batu merupakan upaya untuk meningkatkan peran dan fungsi lembaga dinas daerah dalam menyelenggarakan urusan

pemerintahan di Bidang Sosial dan Ketenagakerjaan.

4.1.4 Deskripsi Pekerjaan Dinas Sosial Kota Batu

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas merencanakan, merumuskan kebijakan, membina administrasi dan teknis, mengkoordinasikan, mengendalikan serta mengevaluasi penyelenggaraan program-program kegiatan bidang sosial dan tenaga Kerja.

2. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas menyusun rencana strategis dan rencana kerja Dinas, menyusun laporan pertanggungjawaban, pelaksanaan program dan kegiatan Dinas, melaksanakan pembinaan ketatalaksanaan, dan ketatausahaan Dinas.

3. Bidang Swadaya Sosial

Bidang Swadaya Sosial mempunyai tugas merencanakan, mengkaji, mengkoordinasikan, dan mengevaluasi program kegiatan pada bidang Swadaya Sosial.

4. Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial

Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial mempunyai tugas merencanakan, mengkaji, mengkoordinasikan, mengendalikan dan mengevaluasi program kegiatan di Bidang pelayanan dan rehabilitasi sosial.

4.2 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (rhitung)	rtabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X ₁)	X 1.1	0,730	0,2776	Valid
	X 1.2	0,756	0,2776	Valid
	X 1.3	0,799	0,2776	Valid
	X 1.4	0,679	0,2776	Valid
	X 1.5	0,634	0,2776	Valid

	X 1. 6	0,523	0,2 776	Valid
Stres Kerja (X ₂)	X 2. 1	0,611	0,2 776	Valid
	X 2. 2	0,780	0,2 776	Valid
	X 2. 4	0,815	0,2 776	Valid
	X 2. 5	0,735	0,2 776	Valid
	X 2. 6	0,513	0,2 776	Valid
	X 2. 7	0,470	0,2 776	Valid
	X 2. 8	0,873	0,2 776	Valid
	X 2. 9	0,904	0,2 776	Valid
	Kiner ja Kary awan (Y)	Y. 1	0,754	0,2 776
Y. 2		0,500	0,2 776	Valid
Y. 3		0,727	0,2 776	Valid
Y. 4		0,783	0,2 776	Valid
Y. 5		0,735	0,2 776	Valid
Y. 6		0,559	0,2 776	Valid
Y. 7		0,649	0,2 776	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dengan menggunakan responden yang diteliti sebanyak 35 responden, nilai r-tabel dapat diperoleh dari df (*degree of freedom*) = $n-2$, n merupakan jumlah responden. Maka df adalah $35-2=33$, dengan *alpha* 5% dan r-tabelnya 0,2776. Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa masing-masing item dari kuesioner pengukuran masing-masing variabel dikatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>
Kepuasan Kerja (X ₁)	0,788
Stres Kerja (X ₂)	0,876
Kinerja Karyawan (Y)	0,800

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel > 0,60 maka menunjukkan bahwa reliabilitas untuk kuesioner dapat diterima.

4.3 Karakteristik Responden

4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Komposisi usia dari 35 responden dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak antara usia > 30 - 40 tahun sebanyak 37%.

4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin dari 35 responden dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 pegawai sebanyak 60%.

4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Komposisi status perkawinan dari 35 responden menunjukkan bahwa sebanyak 30 responden atau sebesar 85,7% sudah menikah.

4.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari 35 responden yaitu para pegawai Dinas Sosial Kota Batu dapat diketahui bahwa sebanyak 23

responden atau 65,7% mempunyai tingkat pendidikan S1.

4.3.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Komposisi masa kerja dari 35 responden dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa 12 responden sebanyak 34,3% pegawai memiliki masa kerja yang paling banyak antara >1-10 tahun.

4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Deskripsi jawaban responden digunakan untuk mengetahui distribusi item-item dari variabel Kepuasan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) yang diperoleh melalui kuesioner.

4.4.1 Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X_1) memiliki nilai rata-rata 4,14 dengan nilai interpretasi tinggi.

4.4.2 Variabel Stres Kerja (X_2)

Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X_2) memiliki nilai rata-rata 3,98 dengan nilai interpretasi tinggi.

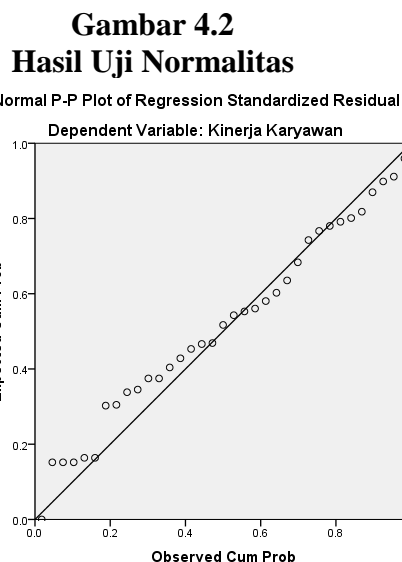
4.4.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai rata-rata 4,12 dengan nilai interpretasi tinggi.

4.5 Hasil Analisis Regresi

4.5.1 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas



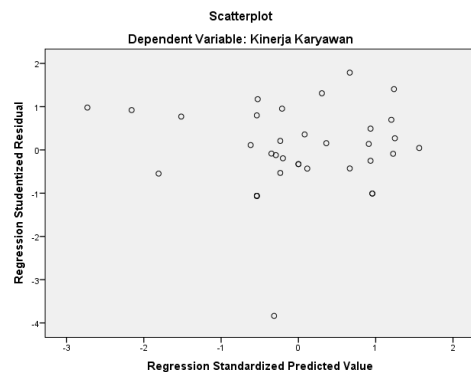
Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar terlihat di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal, maka model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas.

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari Gambar 4.3 di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak baik di bagian atas angka 0 atau di bagian bawah angka 0 pada sumbu vertikal atau sumbu Y. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedatisitas dalam model regresi ini.

3. Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja (X_1)	0,472	2,120
Stres Kerja (X_2)	0,472	2,120

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.12 hasil uji melalui VIF pada hasil *output* SPSS tabel *Coefficients*, masing-masing variabel independen memiliki VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1. Maka dapat dinyatakan model regresi tidak terdapat multikolinieritas.

4.5.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.13
Ringkasan Hasil
Analisis Regresi Linier
Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Koefisien β (Standardized Coefficient)	t _{hitung}	P-Value
	B	Std. Error			
Konstanta	14,258	3,687		3,867	0,001
X ₁	0,560	0,211	0,555	2,648	0,012
X ₂	0,022	0,137	0,033	0,159	0,874
<i>R Square</i>				0,336	
<i>Adjusted R Square</i>				0,295	
T _{tabel}				2,037	
F _{hitung}				8,107	
F _{tabel}				3,29	
Signifikan				0,01	

Sumber: Data primer diolah, 2017

4.5.3 Koefisien Determinasi

Tabel 4.14
Hasil Koefisien
Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,580	,336	,295	2,77601

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari tabel 4.14 diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,295 atau 29,5%. Nilai ini menunjukkan seberapa besar variasi variabel kinerja yang dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan stres kerja. Sedangkan sisanya sebesar 70,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak terdapat pada model regresi. Misalnya seperti kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi.

4.6 Hasil Uji Hipotesis

4.6.1 Hasil Uji Hipotesis I (Uji F)

Tabel 4.15
Hasil Uji Hipotesis I (Uji F)
ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	124,943	2	62,471	8,107	0,001
Residual	246,600	32	7,706		
Total	371,543	34			

Sumber: Data primer diolah, 2017

Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat variabel kepuasan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.2 Hasil Uji t

A. Hasil Uji Hipotesis II (Variabel Kepuasan Kerja)

Tabel 4.16
Hasil Uji Hipotesis II (Variabel Kepuasan Kerja)

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	P-Value
Kepuasan Kerja (X ₁)	2,648	2,037	0,012

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel

kepuasan kerja (X₁) mempunyai pengaruh yang positif. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

B. Hasil Uji Hipotesis III (Variabel Stres Kerja)

Tabel 4.17
Hasil Uji Hipotesis III (Variabel stres Kerja)

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	P-Value
Stres Kerja (X ₂)	0,159	2,037	0,874

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dapat disimpulkan bahwa penurunan stres kerja tidak berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan.

4.6.3 Pengaruh Dominan

Tabel 4.18
Hasil Uji Hipotesis IV (Uji Dominan)

Variabel	Koefisien β (Standardized Coefficient)
Kepuasan Kerja	0,555
Stres Kerja	0,159

Sumber: Data diolah, 2017

Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh

dominan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kota Batu.

5. Penutup

5.1 Kesimpulan

1. Secara bersama-sama (simultan) terbukti bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kota Batu.
2. Maka dari itu peningkatan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Dapat disimpulkan bahwa penurunan stres kerja tidak berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan.
4. Terbukti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kota Batu.

5.2 Saran

1. Bagi Pihak Dinas Sosial Kota Batu mempertahankan kepuasan kerja melalui partisipasi dalam pekerjaan, meminimalisir stres kerja pada kepemimpinan organisasi, dan meningkatkan kinerja karyawan pada kesesuaian jumlah hasil kerja

2. Bagi peneliti lain yang hendak melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan hendaknya dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga mampu untuk memperkaya pengetahuan mengenai variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Peneliti

1. Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan seperti, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel, yaitu kepuasan kerja dan stres kerja
2. Sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Sosial Kota Batu. Seperti motivasi, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku

lainnya. Selain itu adanya keterbatasan waktu dalam melakukan observasi.

Daftar Pustaka

- Devi, E. K. Diana. 2009. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT SEMERU KARYA BUANA Semarang)". Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang. Diakses 16 Mei 2016. <http://eprints.undip.ac.id/17249/1/Eva_Kris_Diana_Devi.pdf>.
- Dinas Sosial Kota Batu. 2013. *Peraturan Daerah Kota Batu Nomor 39 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Batu*. Batu.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fatma, Ade, Akhmad Arifin, dan Syarif Firman. 2007. *Aplikasi SPSS (Statistical Product and Service Solutions) untuk Penyusunan Skripsi & Tesis*. Medan: USU Press.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Cetakan Ketujuhbelas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hermita. 2012. "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep". Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar. Diakses 16 Mei 2016. <<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/430/buat%20PDF%2c%2c%2c%2c%2c.pdf?sequence=1>>.
- Isvandiari, Any. 2015. "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kusuma Satria Dinasri Wisatajaya Batu – Malang (Kusuma Agrowisata)". Jurnal JIBEKA Volume 9 STIE ASIA Malang. Diakses pada 14 Mei 2016. <<http://lp3m.asia.ac.id/wp-content/uploads/2015/02/2-JURNAL-ANY-STIE-ASIA-JIBEKA-VOL-9-NO-1-FEB-2015.pdf>>.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Terjemahan Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th. Arie P. dan Winong Rosari. Yogyakarta: Andi.
- Lupiyoadi, Rambat dan Ikhsan Ridho Bramulya. 2015. *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 5*. Yogyakarta: BPFE.
- Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nazirah, F. (2014). *Hubungan antara Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya. Tesis 2014*. Universitas Negeri Medan.
- Noor, Nasyadizi Nilamsar. 2016. "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Timur Surabaya periode Tahun 2013- Februari 2014)". Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rafika Chandra, 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pada*

- Baagian Costumers Service PT. Koko Jaya Motor Makassar*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak Dipublikasikan.
- Rivai, Veithzal dan Sagala Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik, Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi Edisi Kedelapan, Jilid 1*. Terjemahan Handyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Jakarta: PT Prenhallindo.
- _____. 2001. *Perilaku Organisasi Edisi Kedelapan, Jilid 2*. Terjemahan Handyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. dan Judge Timothy A.. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12, Buku 2*. Terjemahan Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Terjemahan Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarjono, Haryadi dan Julianita Winda. 2013. *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business, Metodologi Penelitian untuk Bisnis Edisi 4 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Effendi Sofyan. 2006. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES Indonesia.
- Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Tika, Moh. Pabundu. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Tommy Melitza, 2009. Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja Karyawan ATC Makassar Air Traffic Service Center PT. Angkasa Putra 1 (Persero). Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar, Tidak Dipublikasikan.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja, Edisi ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.