

Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pupuk Kujang Cikampek

Bela Nadila Aprilia^{1✉}, Sonny Hersona²

^{1,2} Manajemen , Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang berarti menekankan analisisnya pada data-data yang berupa angka dan diolah dengan metode statistika. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi pada penelitian ini berjumlah 1100 orang karyawan tetap PT. Pupuk Kujang Cikampek, dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 265 karyawan dengan menggunakan rumus Isaac dan Michael dengan taraf kesalahan 5%. Instrument penelitian yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Kinerja karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek berada pada kategori kurang setuju atau kurang baik dengan rata-rata jumlah skor sebesar 827,7. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek sudah berada pada kriteria yang cukup baik. Stres kerja dan Kepuasan Kerja juga berada pada kategori cukup baik dengan rata-rata jumlah skor sebesar 891,4 dan 817,8. Hal ini juga menunjukkan bahwa Stres kerja dan Kepuasan Kerja yang dimiliki karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek sudah berada pada kriteria yang cukup baik.

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

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of job stress and job satisfaction on employee performance at PT. Cikampek Kujang Fertilizer. This research is quantitative research which means it emphasizes the analysis of data in the form of numbers and processed by statistical methods. The approach used is a descriptive and verification approach. The population in this study amounted to 1100 permanent employees of PT. Pupuk Kujang Cikampek, with a total sample of 265 employees using the Isaac and Michael formula with an error rate of 5%. The research instruments used were observation, interviews, and questionnaires. Employee performance of PT. Pupuk Kujang Cikampek is in the category of less agree or less good with an average total score of 827.7. This illustrates that the performance of employees of PT. Cikampek Kujang fertilizer is already in a fairly good criterion. Job stress and job satisfaction are also in the fairly good category with an average total score of 891.4 and 817.8. This also shows that job stress and job satisfaction are owned by employees of PT. Cikampek Kujang fertilizer is already in a fairly good criterion.

Keywords: Job Stress, Job Satisfaction, Employee Performance.

Copyright (c) 2021 Bela Nadila Aprilia, Sonny Hersona

✉ Corresponding author :

Email Address : bela_aprilia@gmail.com

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Keadaan ekonomi global sepanjang 5 tahun terakhir hadapi siklus naik turun serta diperkirakan hendak melambat pada tahun 2019 jadi dibawah 3 persen pada tahun 2019. Keadaan penyusutan ini diakibatkan oleh perang dagang antara AS serta Cina yang membuat permintaan global tahun 2019 menyusut serta berefek kepada negara-negara tumbuh. Perkembangan ekonomi global diproyeksikan hendak membaik dibanding dengan tahun 2019 bersamaan terdapatnya pertemuan- pertemuan serta ulasan perdagangan antara kedua negeri yang berseteru.

Era globalisasi dunia industri, bagi setiap pihak atau perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lain dalam dunia industry tentu perusahaan ingin mendapatkan hasil yang sangat maksimal ataupun ingin mendapatkan keuntungan dari kegiatan usaha tersebut.

Pengembangan Sumber daya manusia sendiri disadari selaku aspek penggerak serta sumber inspirasi untuk tiap perusahaan yang mampu memastikan keberhasilan pencapaian visi ataupun misi perusahaan. Untuk mempertahankan kelangsungan hidup, perusahaan dituntut untuk menyusun serta mempraktikkan strategi yang pas. Salah satu strategi yang terutama merupakan mengaitkan divisi sumber daya manusia dalam program-program perusahaan yang strategis untuk mengalami masalah-masalah semacam produktivitas, mutu kehidupan kerja, serta persaingan terus menjadi ketat.

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu yang diukur melalui hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok. Keberhasilan suatu perusahaan dapat diukur dari kinerja karyawan yang dihasilkan, sebab karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa adanya mereka aktivitas perusahaan tentu tidak akan berlangsung terjadi.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan termasuk Stres kerja dan Kepuasan yang dimiliki karyawan. Stres dalam berkerja dapat disebabkan oleh banyak hal, baik karena rasa tidak nyaman akan pekerjaan, permasalahan pribadi dan hal-hal lain. Stres kerja dapat menyebabkan gangguan kinerja yang dimiliki oleh tenaga kerja dan memperburuk prestasi yang dimilikinya. Terganggunya kinerja pekerja tentu akan memberikan dampak kepada perusahaan, kinerja karyawan menurun tentu akan menyebabkan menurunnya juga produktivitas perusahaan. Penurunan ini tentu hanya akan memberikan kerugian bagi perusahaan. Bahkan tak jarang stres dapat menyebabkan kelalaian dalam berkerja. Apabila perusahaan ingin tingkatkan kinerja dari sumber daya manusianya hingga perusahaan butuh menguasai faktor- faktor yang bisa pengaruhi stres kerja serta kepuasan kerjanya.

Stres kerja dapat diartikan sebagai faktor yang dapat menghambat kinerja karyawan dalam perusahaan. Banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja yaitu, Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai., Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, Balas jasa yang terlalu rendah dan Masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain lain.

Faktor lain selain stres kerja, faktor kepuasan juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan sudah cukup baik karena sesuai dengan pekerjaan dimana gaji sesuai dengan harapan, jumlah tunjangan yang diberikan, kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan dan dapat menerima kritik dan saran. Indikator stres kerja menurut : Tuntutan tugas, Tuntutan peran, Tuntutan antar pribadi, Struktur organisasi, dan Kepemimpinan organisasi.

Selain stres kerja kepuasan kerja pun di anggap berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tidak semua karyawan yang merasa tidak puas tetapi sebagian besar yang merasa tidak puas hal ini nunjukan untuk kepuasan kerja karyawan pada PT. Pupuk Kujang Cikampek sangat cukup bagus dalam segi gaji dan tunjangan baik.

kepuasan kerja adalah dorongan dari dalam diri manusia yang diberikan daya serta pengarahan untuk melaksanakan tugas-tugas yang baik dalam lingkup pekerjaan. Tetapi dalam fonomena ada beberapa kurang baik dalam segi keterbatasan program promosi jabatan dan tidak sesuai dengan kerampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga menyebabkan ketidak puasan karyawan pada PT. Pupuk Kujang Cikampek.

Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja: Upah yang cukup, Perlakuan yang adil, Ketenangan bekerja, Perasaan diakui, Penghargaan hasil kerja, dan Penyalur perasaan. Dimensi dan indikator yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan: Pekerjaan itu sendiri, Gaji/Upah, . Promosi (promotion), Supervisi, dan Rekan kerja.

Salah satu perusahaan yang mempunyai banyak tenaga kerja ialah PT. Pupuk Kujang. PT Pupuk Kujang ialah industri yang memproduksi bermacam berbagai pupuk dengan jumlah karyawan sebanyak lebih dari 1062 orang pada tahun 2020 Industri Pupuk Kujang terletak di wilayah Cikampek serta didirikan pada tahun 1975. Semenjak berdiri sampai saat ini PT Pupuk Kujang terus melaksanakan pengembangan dalam usahanya sehingga jadi industri yang besar. Industri yang besar serta mempunyai karyawan yang banyak sangat berarti buat mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik. Perihal ini diakibatkan sebab karyawan mempunyai peranan yang sangat berarti dalam sesuatu perusahaan. Sebab karyawan lah yang tiap hari melaksanakan industri. Sesuatu perusahaan hendak mempunyai kinerja yang baik apabila karyawannya bekerja dengan baik. Agar karyawan bekerja dengan baik hingga terdapat sebagian aspek yang kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan diatas, maka dengan ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek”.

METODOLOGI

1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Pendekatan deskriptif berarti penelitian dilakukan dalam suatu kelompok manusia atau objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Analisis verifikatif digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Analisis verifikatif terdiri dari analisis korelasi dan Patah Analysis.

2. Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu berjumlah sebanyak 1100 karyawan tetap PT. Pupuk Kujang Cikampek, dan sampel yang digunakan adalah 265 karyawan tetap PT. Pupuk Kujang Cikampek dengan menggunakan rumus Isaac dan Michael. Instrument penelitian yang digunakan adalah wawancara, kuesioner, dan observasi.

3. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan atau observasi langsung di lapangan untuk mendapatkan data dan informasi. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu :

a. Wawancara

Sugiyono (2018 : 137) melaporkan bahwa, wawancara digunakan selaku metode pengumpulan informasi apabila periset mau melaksanakan penelitian pendahuluan buat memastikan kasus yang wajib diteliti, serta pula apabila peneliti mau mengenali hal- hal serta responden yang lebih mendalam serta jumlah respondennya sedikit/ kecil. Pada penelitian ini bisa dikenal bahwa aktivitas wawancara mengaitkan 2 pihak ialah orang yang melaksanakan aktivitas wawancara serta pihak yang diwawancarai..

b. Kuisisioner (angket)

Sugiyono (2018 : 142), kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang paling efisien bila peneltii tahu dengan pasti variabel yang akan diukur tahu apa yang bisa diharapkan dari responde.

c. Observasi

Sugiyono (2018 : 145) menyatakan bahwa observasi merupakan teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yaitu wawancara dan kuisisioner. Wawancara dan kuisisioner selalu berkomunikasi dengan orang, tetapi observasi tidak terbatas pada orang melainkan juga dengan obyek-obyek yang lain. Pada penelitian ini, kegiatan observasi yang digunakan hanya untuk mengamati fenomena yang menarik untuk dijadikan sebagai penelitian.

4. Teknik Skala

Skala yang digunakan adalah skala likert. Skala Likert biasanya digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan atau persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Fenomena sosial yang ada pada penelitian tersebut selanjutnya kemudian disebut sebagai variabel penelitian. Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator variabel dijadikan tolak ukur untuk menyesuaikan item-item instrument, dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Tabel 1 Skala Likert

Skor	Stres Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
5	Sangat Setuju	Sangat Setuju	Sangat Setuju
4	Setuju	Setuju	Setuju
3	Cukup Setuju	Cukup Setuju	Cukup Setuju
2	Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Sugiyono (2018 : 93)

5. Teknik Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan suatu cara untuk mengumpulkan bahan-bahan atau data-data yang dijadikan sebagai dasar dalam pengkajian masalah. Analisis deskriptif ini kemudian berguna untuk penyajian dan analisa data yang disertai perhitungan untuk memperjelas karakteristik atau keadaan variabel dalam penelitian. Ukuran dalam perhitungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah mean, standar deviasi, maksimum dan minimum. Mean digunakan untuk mengetahui rata-rata data yang bersangkutan. Standar deviasi digunakan untuk mengetahui seberapa besaryang bersangkutan bervariasi dari rata-rata. Maksimum digunakan untuk mengetahui jumlah terkecil data yang bersangkutan.

Analisis deskriptif menggunakan skala likert dan rentang skala untuk menganalisa data dengan cara menggambarkan beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Pupuk Kujang Cikampek.

Tabel 2 Analisis Rentang Skala

Rentang Skala	Kategori
265-477	Sangat Tidak Setuju
477,1-689	Tidak Setuju
689,1-901	Cukup Setuju
901,1-1.113	Setuju
1.113-1.325	Sangat Setuju

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2021

b. Analisis Verifikatif

Tujuan analisis verifikatif yaitu untuk mengetahui hasil penelitian yang berkaitan dengan hubungan atau pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Pupuk Kujang Cikampek. Analisis verifikatif digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Analisis verifikatif terdiri dari analisis korelasi dan Path Analysis.

– Analisis Korelasi

Analisis korelasi mempeleajari pengukuran derajat keeratan hubungan antara variabel X dan Y (menentukan kuat atau tidaknya hubungan kedua variabel).

Tabel 3 Hubungan Korelasi

Nilai r	Keterangan
0 (mendekati nol)	Tidak ada hubungan
1 (mendekati 1)	Hubungan sangat kuat
0,80-1,00	Sangat lemah (+/-)
0,60-0,79	Hubungan kuat (+/-)
0,40-0,59	Hubungan cukup kuat (+/-)
0,20-0,39	Hubungan lemah (+/-)
0,00-0,19	Hubungan sangat lemah (tidak ada hubungan)

Sumber : Sugiyono (2017 : 184)

– Path Analysis (Analisis Jalur)

Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Dibantu dengan penggunaan SPSS. Model path analysis yang dibicarakan adalah pola hubungan sebab akibat. Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel, yakni 2 (dua) variabel eksogen yaitu stres kerja dan kepuasan, dan 1 (satu) variabel endogen yaitu variabel kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Hasil dari metode deskriptif mengenai masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Stres Kerja

Stres kerja pada PT. Pupuk Kujang Cikampek memiliki rata-rata sebesar 891,4 dengan rentang skala 689-901 pada kriteria cukup setuju, artinya Stres Kerja pada PT. Pupuk Kujang Cikampek sudah cukup baik atau sesuai. Terdapat Terdapat 4 indikator kriteria setuju yaitu: Letak Fisik, ketengan, Ketakutan, Kecemasan. Sementara terdapat 8 indikator yang berada pada kriteria cukup setuju yaitu: Kondisi Kerja, Tata Kerja, Konflik Peran, Krtidak Jelasan Peran, Adanya Persaingan, Konflik Pribadi, Ketidak Jelasan Jabatan, Tanggung Jawab.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada PT. Pupuk Kujang Cikampek memiliki rata-rata sebesar 817,8 yang berada pada rentang skala 689-901 pada kriteria cukup setuju, artinya terdapat beban kerja PT. Pupuk Kujang Cikampek.Terdapat 14 indikator berada pada kriteria cukup setuju yaitu: Kesesuaian Kerja, Tanggung Jawab, Kreatif, Kesempatan Belajar, Kesesuaian Gaji, Tunjangan, Insentif, Peluang, Gaji/Upah, Teknis, Dukungan Moril, Pengawasan, Kerjasama, Lingkungan Sosial. Sementara terdapat 1 indikator yang berada pada kriteria setuju yaitu : Sportif.

c. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada PT. Pupuk Kujang Cikampek memiliki rata-rata sebesar 827,7 yang berada pada rentang skala 689-901 pada kriteria cukup setuju, artinya kinerja karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek sudah cukup baik atau sesuai. Terdapat 11 indikator pada kriteria Cukup Baik yaitu : Kerapihan, Keteliiian, Kemampuan, Kecepatan, Kepuasan, Hasil Kerja, Pengamnila Keputusan, Sarana Prasaran, Jalinan, Kerjasma, Kekompakan, Kemandirian.

2. Analisis Verifikatif

a. Korelasi antara Stres Kerja Kerja dan Kepuasan Kerja

Tabel 4. *Correlations*

Correlations		
	Stres Kerja	Kepuasan Kerja

Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.441**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	265	265
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.441**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	265	265

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa Stres Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,441 dan memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat dan searah karena nilainya positif. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diketahui bahwa Stres Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki korelasi yang cukup kuat maka dari itu karyawan akan dapat menyelesaikan Stres Kerja cukup tinggi apabila karyawan tersebut juga memiliki Kepuasan yang cukup tinggi.

b. Koefisien Jalur antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 5. *Coefficients*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.243	2.766		10.573	.000
	Stres Kerja	.055	.064	.059	.869	.386
	Kepuasan Kerja	.064	.057	.076	1.112	.267

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Peneliti 2021

- Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya kontribusi langsung variabel Stres Kerja (X1)

Besarnya kontribusi langsung variabel Stres Kerja (X1) memberikan kontribusi sebesar 0,059 terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya kontribusi langsung variabel Kepuasan Kerja (X2)

Besarnya kontribusi langsung variabel Stres Kerja (X1) memberikan kontribusi sebesar 0,076 terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Pengaruh Parsial antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

- Pengaruh Parsial Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh langsung atau tidak langsung Stres Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 6. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Stres Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Stres Kerja (X_1)	Pengaruh Langsung (X_1) ke Y	0,059 ²	0,0035
	Pengaruh Tidak Langsung (X_1) ke Y	0,059 x 0,441 x 0,076	0,0020
Total			0,0055

Sumber : Hasil Pengolahan Data, diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 6. Menunjukkan bahwa pengaruh parsial variabel Stres Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,055 atau sebesar 0,55%.

– Pengaruh Parsial Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh langsung atau tidak langsung Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 7. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Kepuasan Kerja (X_2)	Pengaruh Langsung (X_2) ke Y	0,076 ²	0,0058
	Pengaruh Tidak Langsung (X_2) ke Y	0,389 x 0,441 x 0,076	0,0020
Total			0,0078

Sumber : Hasil Pengolahan Data, diolah Peneliti 2021

Berdasarkan tabel 7. Menunjukkan bahwa pengaruh parsial variabel Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,0078 atau sebesar 0,78%.

d. Pengaruh Simultan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Stres Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 8. Pengaruh Stres Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Subtotal Pengaruh
			X1	X2	
Stres Kerja (X_1)	0,059	0,0035	0,0020	0,0055
Kepuasan Kerja (X_2)	0,0076	0,0058	0,0020	0,0078
Total Pengaruh Simultan					0,0133
Pengaruh lain di luar model 1 - 0,0133					0,9867

Sumber : Hasil Pengolahan Data, diolah peneliti 2021

Pada tabel 8. Menunjukkan bahwa total pengaruh simultan yang disebabkan Stres Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0,0133 atau sebesar 1,33% adapun pengaruh variabel lain adalah $1-0,0133 = 0,9867$ atau sebesar 98,67%.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan diatas maka dapat diketahui simpulan untuk penelitian ini sebagai berikut :

1. Stres Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki korelasi yang cukup kuat.
2. Stres kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Stres kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI :

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Afri Erisman, E. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia(Dalam Perspektif Mnagerial dan Sosial (Ed.1, Cet.)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Andhini, N. F. (2017). Gaya kepeimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Ardana, I. komang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Hasibuan, H. M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- kasmir,S.E.,M.M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Aldy Farobi. (2019). Universitas Muhammdiyah Palembang. *PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHDAP KINERJA DIVISI OPERASI PUSRI 1B PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG*, 126(1), 1–7.
- Arifai, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Arwana Mas Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 23.
<https://doi.org/10.35908/jeg.v3i1.354>
- Daniela, U. De, Sociales, C., Virtual, C., Motivación, C., Sociales, C., Bello Garcés, S., ... Motivaci, L. (2018). pengaruh Stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Director*, 1(2), 2018. Retrieved from
[https://www.uam.es/gruposinv/meva/publicaciones/jesus/capitulos_espanyol_jesus/2005_motivacion para el aprendizaje Perspectiva alumnos.pdf%0Ahttps://www.researchgate.net/profile/Juan_Aparicio7/publication/253571379_Los_estudios_sobre_el_cambio_conceptual_](https://www.uam.es/gruposinv/meva/publicaciones/jesus/capitulos_espanyol_jesus/2005_motivacion_para_el_aprendizaje_Perspectiva_alumnos.pdf%0Ahttps://www.researchgate.net/profile/Juan_Aparicio7/publication/253571379_Los_estudios_sobre_el_cambio_conceptual_)
- Ezalia, E., R, I. E., Elizabeth, G., My, W. A. N. H., Norhanim, A., Wahidah, A., ... Mary Anne Tan, J.-A. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP TURNOVER INTENTION PT. PRODIA WIDYAHUSADA Tbk, WILAYAH VI DIVISI PELAYANAN. *Orphanet Journal of Rare Diseases*, 21(1), 1–9.

<https://doi.org/10.1155/2010/706872>

Fauji, H. (2013). *Dampak stres Kerja*.

Manulang. (2012). *fungsi manajemen*. (i), 16–45.

Mulyadi. (2019). Universitas Kristen Maranatha. *PENGARUH PEMBERIAN TEPUNG TEMPE KEDELAI (Glycine Max (L.) Merrill) SELAMA MASA PREPUBERTAL TERHADAP VIABILITAS SPERMATOZOA MENCIT JANTAN GALUR SWISS WEBSTER Antonius*, 5(1983), 39–40.

Nabavi, S. mohammed. (2019). *Jurnal Stres Kerja Dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*. (2). Retrieved from <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf>

RABBANI, N. M. (2019). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PENCAPAIAN PENJUALAN MENURUT EKONOMI ISLAM*. *Nanotechnology*, 27(9), 3505–3515. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1016/j.cej.2014.10.020><http://dx.doi.org/10.1016/j.apcatb.2013.08.019><http://dx.doi.org/10.1016/j.tsf.2016.12.015>

Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2016). *Kajian Pustaka , Kerangka Pemikiran. Sistem Informasi Akuntansi*, 10.

Yasri. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 4(1), 1–26

Web :

KUJANG, P. P. (2019). *Anuual Report 2019 PT. Pupuk Kujang Cikampek. Mewujudkan Industri Berwawasan Lingkungan Untuk Kesejahteraan Bersama*