

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN
UMUM BADAN URUSAN LOGISTIK (PERUM
BULOG) DIVRE LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh

MUHAMMAD AGUS SUTIYONO



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017**

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN UMUM BADAN URUSAN LOGISTIK (PERUM BULOG) DIVRE LAMPUNG

Oleh
Muhammad Agus Sutiyono

Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik atau disingkat Perum Bulog adalah sebuah lembaga pangan di Indonesia yang mengurus tata niaga beras. Sebagai perusahaan yang tetap mengemban tugas publik pemerintah, Bulog tetap melakukan kegiatan pembelian gabah sesuai dengan harga yang ditetapkan pemerintah, stabilisasi harga khususnya harga pokok, menyalurkan beras untuk masyarakat miskin (raskin) dan pengelolaan stok pangan. Bulog adalah perusahaan besar yang tentu para karyawannya memiliki banyak tantangan dan permasalahan dalam menjalankan pekerjaan, baik dalam pemenuhan kebutuhan pengadaan gabah beras maupun lain sebagainya, tentunya hal tersebut memiliki kaitan pada bagaimana kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, agar dapat lebih diperhatikan untuk mendapatkan hasil yang terbaik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung. Penelitian ini mengambil populasi 70 orang karyawan tetap Perum Bulog Divre Lampung. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini seluruh hipotesis diterima baik secara parsial maupun simultan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $2,026 > 1,996$ t tabel. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $2,260 > 1,996$ t tabel. $R^2 = 0,275$ atau 27,5% sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Simpulan dari pada penelitian ini adalah baik kepuasan kerja maupun stres kerja yaitu sama-sama memiliki hasil yang positif terhadap kinerja karyawan, dalam kepuasan kerja terdapat indikator yang paling mendominasi yaitu *reward*, pada stres kerja adalah lingkungan kerja, dan pada kinerja karyawan yaitu kinerja kontekstual yang mendapatkan hasil yang positif bahwa karyawan mengerjakan tugas yang baru setelah tugas yang lama terselesaikan, berusaha meningkatkan keterampilan kerja, dan melakukan pekerjaan lebih dari apa yang diharapkan.

Saran dari penelitian ini yaitu terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan mengenai kondisi kerja dipergudangan dan stres kerja yang buruk, salah satunya yaitu terhadap jam kerja yang berlebih pada saat waktu pengadaan gabah beras dikarenakan faktor individu yang berbeda-beda dari pada karyawan Bulog, diperhatikan agar dapat lebih mendapatkan hasil yang baik dari sebelumnya.

Kata kunci: Kepuasan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN
UMUM BADAN URUSAN LOGISTIK
(PERUM BULOG) DIVRE
LAMPUNG**

**Oleh
Muhammad Agus Sutiyono**

Skripsi

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar
Sarjana Ekonomi
pada
Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017**

Judul Skripsi

**: PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PERUSAHAAN UMUM
BADAN URUSAN LOGISTIK (PERUM
BULOG) DIVRE LAMPUNG**

Nama Mahasiswa

: Muhammad Agus Sutiyono

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1311011108

Jurusan

: Manajemen

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Dr. R. R. Erlina, S.E., M.Si.

NIP 19620822 198703 2 002

Lis Andriani, S.E., M.Si.

NIP 19750218 200003 2 001

2. Ketua Jurusan Manajemen

Dr. R. R. Erlina, S.E., M.Si.

NIP 19620822 198703 2 002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua

: **Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si.**

Sekretaris

: **Lis Andriani, S.E., M.Si.**

Penguji Utama

: **Rosnelly Roesdi, S.E., M.Si.**

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.

NIP 19610904 198703 1 011

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 4 Januari 2017

PERNYATAAN SKRIPSI MAHASISWA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Agus Sutiyono
Nomor Pokok Mahasiswa : 1311011108
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja
terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum
Badan Urusan Logistik (PERUM BULOG) Divre
Lampung

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil pekerjaan sendiri, dan dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan dari orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat pemikiran dari penelitian lain, yang saya akui seolah-olah adalah tulisan sendiri, dan tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa pengakuan peneliti aslinya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 10 Januari 2017

embuat pernyataan



Muhammad Agus Sutiyono
NPM 1311011108

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung pada 18 Agustus 1995. Penulis merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara, yang merupakan hasil buah kasih pernikahan dari Ayahanda tercinta Suponco dan Ibunda tercinta Mardiana.

Pendidikan pertama penulis pada Taman Kanak-Kanak Al-Azhar Bandar Lampung yang diselesaikan pada Tahun 2001, Sekolah Dasar (SD) Al-Azhar 2 Bandar Lampung yang diselesaikan pada Tahun 2007, Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 23 Bandar Lampung yang diselesaikan pada Tahun 2010, Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 10 Bandar Lampung yang diselesaikan pada Tahun 2013.

Pada tahun 2013 penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur SNMPTN, dan diterima pada Program Studi Strata 1 (S1) Manajemen dan mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

MOTTO

“ Karena sesungguhnya, sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S. Al Insyirah Ayat 5-6)

“It’s nice to be important, but it’s more important to be nice.”

(John Cassis)

PERSEMBAHAN

Dengan Mengharapkan Rahmat, Hidayah dan Ridha Allah SWT, sang Pencipta, sang Penguasa dan yang Maha Segalanya. Sebagai Rasa Syukur dan Terima kasih yang Tulus Kupersembahkan Karya Sederhana ini untuk :

Kedua Orang Tuaku, Ayahanda Suponco dan Ibunda Mardiana

Terima kasih atas segala pengorbanan yang telah kalian berikan, dimana telah merawat, mengasuh membimbing memotivasiku dengan Ikhlas dan penuh kesabaran hingga aku dewasa sampai saat ini. Ya Rabb berikanaku kesempatan untuk dapat membuktikan kepada mereka bahwa segala pengorbanan yang telah mereka berikan selama ini tidak sia-sia dengan menjadikan diriku yang kecil ini sebagai orang yang Sukses kelak dan Membahagiakan Mereka, Amin.

Untuk Kakakku, Suhariyono, S.A.N dan Dian Endrayani, S.E.I

Terima kasih atas doa, dukungan, dan semangat yang telah kamu berikan, semoga saya tetap menjadi adik yang membanggakan.

Untuk Sahabat-sahabatku, yang telah memberikan bantuan Motivasi, Semangat, saran dan mengisi hari-hariku, sehingga selalu ada cerita dalam kehidupan kita dan apa yang telah ada sekarang semoga dapat terjalin selamanya, Amin.

Almamaterku Tercinta

Universitas Lampung

SANWACANA

Puji syukur penulis haturkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan ridha-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung”. Dalam penulisan skripsi ini, penulis mendapat bantuan, bimbingan, dorongan, serta saran dari berbagai pihak, sehingga segala kesulitan dapat diatasi dengan baik.

Untuk itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Keluarga saya, Ayahanda Suponco dan Ibunda Mardiana serta kakakku Suhariyono S.A.N dan Dian Endrayani S.E.I tercinta yang telah memberikan doa, dukungan, motivasi, semangat, perhatiannya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah membantu dan memberikan izin dalam penelitian ini.
3. Ibu Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si. selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang dengan kesabarannya telah membimbing dan mendidik kami menjadi seorang mahasiswa.

4. Ibu Roslina, S.E., M.Si. selaku pembimbing akademik yang telah memberikan banyak motivasi, perhatian, semangat serta do'anya kepada penulis dari awal penulis menjadi mahasiswa sampai saat ini.
5. Ibu Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si. selaku pembimbing utama yang telah membimbing, memberikan banyak saran dan dengan penuh kesabarannya mengarahkan penulisan skripsi ini.
6. Ibu Lis Andriani, S.E., M.Si. selaku pembimbing pendamping yang telah banyak membimbing, mendidik, menasehati, mengarahkan dan memberikan saran dalam penulisan skripsi ini.
7. Ibu Rosnelly Roesdi, S.E., M.Si. selaku dosen penguji utama yang telah memberikan kritik dan sarannya dalam penulisan ini. Serta telah menyempatkan waktunya untuk hadir pada seminar terdahulu.
8. Bapak Ir. Mansyur dan Bapak Idham S.E. dari Perum Bulog Divre Lampung yang telah memberikan izin tempat penelitian dan banyak bantuan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Anisa, Rahmadhi Mersyah, Devanda, Radian Danu Saputra, Marcus Ardianto, Tia Fatma Sari, Ghanes Vita Maulitama, Fahrul Rozie, Hidayat Sulaiman, Revita Rhomadoni yang telah menyemangati dari awal sampai akhir jalannya skripsi ini. Semoga kita tetap kompak dan koplak, Amin.
10. Teman-teman KKN desa Way Harong Argi, Sindya, Fitri, Isal, Prabowo, Naufal. Terima kasih atas pengalaman dan kebersamaannya.
11. Rekan-rekan Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi, Rova, Fandi, Romu, Ananto, Radian, Aziz, Gusti, Reykel dan lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu, semoga kita semua sukses di masa depan, Amin.

12. Rekan-rekan Manajemen 2013, Yogi, Aska, Ikhu, Rini, Raisa, Siti, Dinda, Yolan, Irfan, Sheila, April, Umi, Eksa, Dika, Ririn, Lastiur, Andre, Jery dan lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu, semoga kita semua sukses di masa depan, Amin.
13. Rekan-rekan seperjuangan Iqbal, Irfan, Kubil, Samie, Ichan.
14. Almamaterku yang tercinta UNILA.
15. Serta seluruh insan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat dicantumkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa didalam penulisan ini masih terdapat banyak kekurangan dan kelemahan. Oleh karena itu, segala masukan, kritik, dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk perbaikan pada penulisan selanjutnya. Akhir kata penulis berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan semua pembaca umumnya, Amin.

Bandar Lampung, 6 Januari 2017
Penulis,

Muhammad Agus Sutiyono

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	14
1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	15
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	15
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	16
II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS	
2.1 Sumber Daya Manusia	17
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.2 Tinjauan Pustaka	18
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	18
2.2.2 Pengertian Stres Kerja.....	20
2.2.3 Pengertian Kinerja.....	24
2.3 Penelitian Terdahulu	26
2.4 kerangka Pemikiran.....	28
2.4.1 Narasi.....	28
2.5 Hipotesis.....	29

III. METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian	30
3.2 Jenis Penelitian.....	30
3.3 Sumber Data.....	31
3.4 Populasi.....	32
3.5 Metode Pengumpulan Data	32
3.6 Uji Instrumen Penelitian	34
3.6.1 Uji Validitas.....	34
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	36
3.6.3 Uji Normalitas.....	38
3.7 Analisis Data	38
3.7.1 Analisis Data Kualitatif.....	38
3.7.2 Analisis Data Kuantitatif.....	39
3.8 Uji Hipotesis	39
3.8.1 Uji T (parsial).....	39
3.8.2 Uji F (simultan).....	40
3.9 Variabel Penelitian Dan Defenisi Operasional	41
3.9.1 Variabel Penelitian.....	41
3.9.2 Defenisi Operasional.....	41

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perum Bulog.....	44
4.1.1 Sejarah Perum Bulog.....	44
4.1.2 Peran dan Fungsi Perum Bulog Divre Lampung	47
4.1.3 Visi dan Misi	49
4.1.4 Tata Nilai Perusahaan	50
4.2 Karakteristik Responden	51
4.3 Uji Normalitas.....	54
4.4 Analisis Data	55
4.4.1 Analisis Data Kualitatif.....	55
4.4.2 Analisis Data Kuantitatif.....	69
4.4.3 Uji Hipotesis	70

4.4.3.1 Uji t (Parsial).....	70
4.4.3.2 Uji F (simultan).....	72

V. SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Simpulan	76
5.2 Saran.....	77
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Jumlah Karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung tahun 2016	8
Tabel 2. Data <i>turn over</i> Karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung tahun 2016	9
Tabel 3. Tingkat pendidikan Karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung tahun 2016	11
Tabel 4. Target Volume Pengadaan Gabah Beras dan Realisasi serta Persentase Tingkat Pencapaian Pengadaan Per Bulan Tahun 2015.....	12
Tabel 5. Waktu Kerja Karyawan Bulog Divre Lampung	13
Tabel 6. Penelitian Terdahulu	26
Tabel 7. Hasil Uji Validitas.....	35
Tabel 8. Koefisien Nilai <i>r Cronbach's Alpha</i>	37
Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas.....	37
Tabel 10. Defenisi Operasional.....	42
Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	52
Tabel 14. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
Tabel 15. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	53
Tabel 16. Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 17. Persentase Pertanyaan Responden tentang Pekerjaan yang Menantang.....	55
Tabel 18. Persentase Pertanyaan Responden tentang Reward	56
Tabel 19. Persentase Pertanyaan Responden tentang Kondisi Kerja.....	57
Tabel 20. Persentase Pertanyaan Responden tentang Kolega.....	58
Tabel 21. Persentase Indikator berdasarkan Variabel Kepuasan Kerja	59
Tabel 22. Persentase Pertanyaan Responden tentang Faktor Lingkungan.....	60

Tabel 23. Persentase Pertanyaan Responden tentang Faktor Organisasi	61
Tabel 24. Persentase Pertanyaan Responden tentang Faktor Individu	63
Tabel 25. Persentase Indikator berdasarkan Variabel Stres Kerja	64
Tabel 26. Persentase Pertanyaan Responden tentang Kinerja Tugas.....	65
Tabel 27. Persentase Pertanyaan Responden tentang Kinerja Konstektual	66
Tabel 28. Persentase Pertanyaan Responden tentang Perilaku kerja Kontraproduktif.....	67
Tabel 29. Persentase Indikator berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan.....	68
Tabel 30. Hasil regresi linier berganda Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja.....	69
Tabel 31. Hasil Uji T Untuk Hipotesis I	71
Tabel 32. Hasil Uji T Untuk Hipotesis II.....	72
Tabel 33. Hasil Uji F	73

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 2 Struktur Organisasi Perum Bulog Divre Lampung (Lampiran 1)	

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Struktur Organisasi Perum Bulog Divre Lampung
Lampiran 2	Tugas dan Fungsi
Lampiran 3	Kuisioner Penelitian
Lampiran 4	Hasil Kuisioner Kepuasan Kerja (X1)
Lampiran 5	Hasil Kuisioner Stres Kerja (X2)
Lampiran 6	Hasil Kuisioner Kinerja Karyawan (Y)
Lampiran 7	Uji Validitas
Lampiran 8	Uji Reliabilitas
Lampiran 9	Uji Normalitas
Lampiran 10	Regresi
Lampiran 11	Frekuensi
Lampiran 12	Tabel T
Lampiran 13	Tabel F

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2010) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi maka hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Pengelolaan unsur manusia di dalam sebuah organisasi, dapat dilihat dari bagaimana kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut Gibson (2012) kepuasan kerja adalah sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan hal yang mungkin di luar

tugasnya. Organisasi harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Robbins dan Judge (2009) stres merupakan kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Beberapa penelitian mengenai pengaruh sumber-sumber stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah menunjukkan bahwa individual stres berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja juga dapat dipengaruhi oleh masalah lain dalam perusahaan.

Menurut Wibowo (2010) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan juga dapat ditegaskan yaitu, perbandingan dari hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Kinerja adalah tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Kinerja juga membahas tentang bagaimana kinerja itu sendiri dapat dikelola untuk memperoleh kesuksesan.

Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik atau disingkat Perum Bulog adalah sebuah lembaga pangan di Indonesia yang mengurus tata niaga beras. Bulog dibentuk pada tanggal 10 Mei 1967 berdasarkan keputusan presidium kabinet No. 114/kep/1967. Tahun 2003, status BULOG menjadi BUMN. Ruang lingkup bisnis perusahaan meliputi usaha logistik atau pergudangan, *survey* dan pemberantasan hama, penyediaan karung plastik, usaha angkutan, perdagangan komoditi pangan usaha eceran. Sebagai perusahaan yang tetap mengemban tugas publik pemerintah, BULOG tetap melakukan kegiatan pembelian gabah sesuai dengan harga yang ditetapkan pemerintah, stabilisasi harga khususnya harga pokok, menyalurkan beras untuk masyarakat miskin (*raskin*) dan pengelolaan stok pangan. Kantor induk perusahaan ini terletak di jalan Cut Meutia No. 29, Bandar Lampung.

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2009) yang dikaitkan pada Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung dapat dilihat dari hal-hal sebagai berikut:

a. Pekerjaan

Pekerja cenderung memiliki pekerjaan yang memberikan kesempatan mereka menggunakan keahlian dan kemampuan serta menawarkan variasi tugas, kebebasan, dan umpan balik seputar sebaik mana pekerjaan yang mereka lakukan. Pekerjaan yang kurang menantang cenderung membosankan, sementara pekerjaan yang terlalu menantang cenderung membuat frustrasi dan rasa gagal.

b. *Reward*

Kecenderungan pekerja dalam menginginkan sistem penghasilan dan kebijakan promosi yang diyakini adil, tidak mendua, dan sejalan dengan harapannya.

c. *Kondisi kerja*

Perhatian pekerja pada lingkungan kerja, baik kenyamanan ataupun fasilitas yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan secara baik.

Studi-studi membuktikan bahwa pekerja cenderung tidak memiliki lingkungan kerja yang berbahaya atau tidak nyaman.

d. *Kolega*

Dukungan dari rekan kerja maupun atasan merupakan aspek yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan.

Hasil wawancara peneliti mendapatkan beberapa informasi mengenai kepuasan kerja yaitu mengenai pekerjaan yang kurang menantang secara mental, adalah tidak terdapat variasi pekerjaan yang menuntut munculnya kreativitas, contohnya yaitu pekerjaan yang dilakukan hanya berhadapan dengan komputer disetiap harinya yang tentunya dalam konteks ini yaitu karyawan yang bekerja di kantor induk. Selanjutnya *reward* yang diberikan sudah sesuai, tetapi untuk waktu tertentu seperti saat pengadaan gabah beras ataupun penerimaan stok beras impor maupun dalam negeri dilihat dari waktu dan tenaga yang diberikan oleh karyawan di gudang, dirasakan *reward* yang diberikan tidak sesuai. Kondisi kerja yang kurang mendukung di gudang-gudang Bulog, yaitu kurangnya alat pendingin ruangan, selain berguna untuk kenyamanan karyawan, stok pangan yang terdapat

di gudang pun dapat terjaga kualitasnya, disertai banyaknya debu di area pergudangan Perum Bulog yang menyebabkan terganggunya saluran pernafasan, namun untuk kondisi kerja pada kantor induk Perum Bulog Divre Lampung yang terletak di jalan Cut Meutia No. 29 sudah sangat baik mengenai fasilitas yang ada, perlengkapan kerja dan suasana kerja pun dirasa sangat nyaman, untuk kolega yaitu masih sering kali tidak dapat bekerja sama dengan baik, yaitu pada kolega eksternal. Penjelasan di perkuat dengan adanya Tabel 2 yaitu data *turn over* karyawan.

Indikator stres kerja menurut Robbins dan Judge (2009) yang dikaitkan pada Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung dapat dilihat dari hal-hal sebagai berikut:

a. Faktor lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap karyawan. Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stres bagi karyawan yaitu ekonomi, politik dan teknologi.

b. Faktor organisasi

Ruang dalam organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres yaitu *role demands*, *interpersonal demands*, *organizational structure* dan *organizational leadership*.

c. Faktor individu

Faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan. Hubungan pribadi antara keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada

pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat terbawa dalam pekerjaan seseorang.

Hasil wawancara peneliti mendapatkan beberapa informasi mengenai stres kerja yaitu karyawan Bulog kurang mengikuti adaptasi terhadap teknologi, terutama karyawan yang bekerja di area pergudangan, penyesuaian dengan lingkungan masih dirasa kurang, selanjutnya meliputi faktor organisasi adalah dilihat dari komunikasi karyawan kepada atasan atau sebaliknya sudah cukup baik meskipun di beberapa kesempatan masih sering terjadi kekeliruan dalam berkomunikasi, Faktor stres yang disebabkan oleh faktor individu biasanya berasal dari pada masalah keluarga yang membuat karyawan menjadi tidak fokus kerja, dan timbul stres. Penjelasan diperkuat dengan adanya Tabel 3 bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi stres kerja seorang karyawan dan Tabel 5 yaitu waktu kerja karyawan dengan keterangan jam kerja lembur karyawan pada saat pengadaan gabah beras terlalu lama yaitu mulai pukul 08.00 pagi sampai 02.00 dini hari, menyebabkan stres kerja yang berdampak pada karyawan Perum Bulog.

Indikator kinerja karyawan Koopmans et al. (2014) yang dikaitkan pada Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung dapat dilihat dari hal-hal sebagai berikut:

a. Kinerja tugas

Mengacu pada kemampuan seorang karyawan untuk melakukan tugas yang utama, yang meliputi kualitas kerja, perencanaan dan tugas pengorganisasian, berorientasi pada hasil, memprioritaskan, dan bekerja secara efisien.

b. Kinerja kontekstual

Mengacu pada perilaku karyawan yang bertanggung jawab untuk pekerjaan, memiliki inisiatif, senang untuk mengambil pekerjaan yang menantang, berkomunikasi efektif, mampu bekerja sama, dan untuk menerima dan belajar dari orang lain.

c. Perilaku kerja kontraproduktif

Mengacu pada perilaku yang berbahaya bagi kelangsungan hidup organisasi, misalnya melakukan hal-hal yang merugikan organisasi, untuk melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja dan atasan, dan sengaja membuat kesalahan.

Hasil wawancara peneliti mendapatkan beberapa informasi mengenai kinerja karyawan Perum Bulog yaitu hasil kerja yang dicapai karyawan masih kurang baik yaitu disebabkan oleh banyak faktor, salah satunya adalah sulitnya mencari pasokan gabah beras dalam negeri, petani gabah beras di Indonesia khususnya di Lampung banyak sekali yang beralih profesi menjadi petani buah ataupun menjual lahannya untuk keperluan diluar menanam bibit padi, dapat dilihat berdasarkan Tabel 4 yaitu volume target dan realisasi pengadaan gabah beras, pekerjaan yang menuntut untuk lebih ekspresif dalam bekerja sama masih kurang dirasakan oleh karyawan Perum Bulog, tetapi untuk beberapa aspek seperti komunikasi yang efektif dan mau belajar dari orang lain sudah dilaksanakan dengan baik, selanjutnya perilaku yang berbahaya bagi kelangsungan organisasi misalnya melakukan hal-hal yang merugikan organisasi, hal-hal yang merugikan rekan kerja dan atasan dirasakan jarang sekali terjadi.

**Tabel 1. Jumlah Karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik
Divre Lampung Tahun 2016**

No	Unit	Jumlah (Orang)						
		Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli
1	Kadiv Lampung	1	1	1	1	1	1	1
2	Seksi Administrasi dan Keuangan	15	16	16	17	16	17	17
3	Seksi Pengadaan	2	1	1	1	4	5	5
4	Seksi Perencanaan dan Pengembangan Usaha	10	9	9	6	1	-	-
5	Seksi Operasional dan Pelayanan Publik	11	13	13	13	10	10	10
6	Seksi Komersial	-	-	-	-	3	6	6
7	Satuan Pengawas Intern	5	5	5	3	3	2	2
8	Seksi Jasa Prima Logistik	26	26	26	26	30	29	29
Jumlah		70	71	71	67	68	70	70

Sumber : Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung tahun 2016

Tabel 1 Jumlah karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung tahun 2016 tertinggi yaitu pada bulan Februari dan Maret yaitu 71 orang dan jumlah karyawan terendah yaitu bulan April yaitu 67 orang. Jumlah karyawan yang tidak stabil ini dikarenakan adanya keluar dan masuk karyawan pada beberapa divisi di Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung, karyawan yang keluar yaitu dikarenakan pensiun dan juga disebabkan atas kemauannya sendiri untuk memutuskan keluar dari perusahaan. Berikut data *turn over* karyawan pada Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung tahun 2016 .

Tabel 2. Data *turn over* Karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung Tahun 2016

No	Unit	Januari		Februari		Maret		April		Mei		Juni		Juli	
		M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
1	Kadivreg Lampung	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Seksi Administrasi dan Keuangan	-	-	1	-	-	-	1	-	-	1	1	-	-	-
3	Seksi Pengadaan	-	-	-	1	-	-	3	-	-	-	1	-	-	-
4	Seksi Perencanaan dan Pengembangan Usaha	-	-	-	1	-	-	-	3	-	5	-	-	-	-
5	Seksi Operasional dan Pelayanan Publik	-	-	2	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-
6	Seksi Komersial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-
7	Satuan Pengawas Intern	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	1	-	-
8	Seksi Jasa Prima Logistik	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-	1	-	-
Jumlah		-	-	3	2	-	-	4	5	4	9	5	2	-	-

Sumber : Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung tahun 2016

Keterangan :

M = Karyawan Masuk

K = Karyawan Keluar

Tabel 2 menunjukkan tingkat *turn over* pada karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung tahun 2016, pada bulan Februari terdapat tiga orang karyawan yang masuk yaitu dua orang pada Seksi Operasional dan Pelayanan Publik dan satu orang pada Seksi Administrasi dan Keuangan, pada bulan yang sama terdapat juga dua orang karyawan yang keluar yaitu dari Seksi

Pengadaan, dan dari Seksi Perencanaan dan Pengembangan Usaha. Bulan April terdapat empat orang karyawan yang masuk yaitu satu orang pada Seksi Administrasi dan Keuangan dan tiga orang pada Seksi Pengadaan. Terdapat lima orang yang keluar yaitu tiga orang Seksi Perencanaan dan Pengembangan Usaha dan dua orang dari Satuan Pengawas Intern. Bulan Mei terdapat penambahan karyawan kembali pada Seksi Jasa Prima Logistik sebanyak empat orang dan pada bulan yang sama terdapat sembilan orang yang keluar yaitu satu orang dari Seksi Administrasi dan Keuangan, lima orang berasal dari Seksi Perencanaan dan Pengembangan Usaha, dan tiga orang dari Seksi Operasional dan Pelayanan Publik. Bulan Juni terdapat lima orang karyawan yang masuk yaitu satu orang dari Seksi Administrasi dan Keuangan, satu orang dari Seksi Pengadaan, dan tiga orang dari Seksi Komersial. Bulan yang sama terdapat juga dua orang yang keluar yaitu satu orang dari Satuan Pengawas Intern dan satu orang dari Seksi Jasa Prima Logistik. Tingkat *turn over* pada Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung tahun 2016 terjadi disebabkan karena beberapa faktor, salah satu faktor yang paling besar yaitu banyaknya karyawan keluar dengan alasan lebih memilih bekerja di perusahaan lain karena dirasa lebih menjamin kehidupan kedepan.

Tingkat pendidikan merupakan faktor penting utama dalam penunjang efektivitas kinerja karyawan. Karyawan pada Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda. Tentu penempatan kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dapat berpengaruh dengan kepuasan kerja itu sendiri. Berikut data tingkat pendidikan karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung tahun 2016.

Tabel 3. Tingkat pendidikan Karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung Tahun 2016

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)
1	S2	1
2	S1	29
3	D3	7
4	SMA	32
5	SMP	1
Jumlah		70

Sumber : Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung tahun 2016

Tabel 3 menunjukkan jumlah karyawan terbanyak pada tingkat pendidikan SMA di Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung tahun 2016 yaitu SMA sebanyak 32 orang sedangkan S1 hanya sebanyak 29 orang dan dilanjutkan dengan D3 yaitu sebanyak 7 orang, tingkat pendidikan yang paling sedikit atau rendah yaitu SMP dan S2 yaitu hanya 1 orang. Tingkat pendidikan dikatakan penting yaitu dikarenakan dapat merubah pola pikir yang lebih baik dari seseorang, karyawan yang bekerja dengan dibekali pendidikan yang tinggi dapat dikatakan lebih dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, sehingga kinerja dari perusahaan dapat puas dirasakan. Menurut Effendi dalam Kawuluan (2016) pendidikan adalah “segala usaha yang bertujuan mengembangkan sikap dan kepribadian, pengetahuan dan ketrampilan” pendidikan sebagai tulang punggung kemajuan suatu Negara, menentukan tinggi rendahnya derajat dan kedudukan bangsa. Pendidikan yang efektif melahirkan anak-anak bangsa yang cerdas, bermoral dan memiliki etos kerja dan inovasi karya yang tinggi. Seluruh Negara maju sungguh telah meletakkan kebijakan pendidikan pada posisi terdepan yaitu mendukung, mengawal dan terus memperbaiki sistem pendidikan.

Selanjutnya yaitu mengenai hasil akhir, kinerja dapat dikatakan baik yaitu dilihat dari pada target dan realisasi ataupun pencapaian yang sudah di dapat dengan baik pada Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung. Penjelasan sebelumnya terlihat ada permasalahan di dalam Perum Bulog Divre Lampung, contohnya pada pekerjaan yang kurang menantang, kondisi kerja, faktor individu yang membuat karyawannya merasa stres dan kurang puas sehingga membuat kinerjanya menurun. Kinerja karyawan pada Perum Bulog Divre Lampung dapat dilihat pada laporan realisasi dan target terhadap pengadaan gabah beras pada Tabel 4. Berikut data target dan pencapaiin pengadaan gabah beras serta realisasi Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung tahun 2015.

Tabel 4. Target Volume Pengadaan Gabah Beras dan Realisasi serta Persentase Tingkat Pencapaian Pengadaan Per Bulan Tahun 2015

No	Bulan	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase (%)
1	Januari	10.000	-	-
2	Februari	10.000	-	-
3	Maret	10.000	1.720	1,43
4	April	10.000	23.057	19,21
5	Mei	10.000	40.590	33,82
6	Juni	10.000	16.492	13,74
7	Juli	10.000	3.730	3,11
8	Agustus	10.000	1.950	1,62
9	September	10.000	757	0,63
10	Oktober	10.000	165	0,14
11	November	10.000	12	0,01
12	Desember	10.000	-	-
13	Jumlah	120.000	88.473	73,73

Sumber : Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung tahun 2016

Jumlah rata-rata target volume angkutan barang dan realisasi sebesar 73,73%, ini

merupakan di bawah target pencapaian yang ditetapkan oleh karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung yaitu 100%. Tidak tercapainya target realisasi **Tingkat Pencapaian** pengadaan gabah beras dikarenakan sulitnya mencari pasokan gabah beras dalam negeri, petani gabah beras di Indonesia khususnya di Lampung banyak sekali yang beralih profesi menjadi petani buah ataupun menjual lahannya untuk keperluan diluar menanam bibit padi. Bulan Januari, Februari, dan Desember tidak ada realisasi dikarenakan pada tiga bulan tersebut tidak ada panen beras.

Tabel 5. Waktu Kerja Karyawan Bulog Divre Lampung

No	Hari	Jam Kerja	Jam Istirahat	Jumlah Waktu Bekerja
1	Senin	08.00 – 16.00	12.00 - 13.00	7 Jam
2	Selasa	08.00 – 16.00	12.00 - 13.00	7 Jam
3	Rabu	08.00 – 16.00	12.00 - 13.00	7 Jam
4	Kamis	08.00 – 16.00	12.00 - 13.00	7 Jam
5	Jum'at	08.00 – 16.00	12.00 - 13.00	7 Jam
6	Sabtu	08.00 – 12.00	-	4 Jam
Total				39 Jam/Minggu

Sumber : Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung tahun 2016

Tabel 5 menjelaskan bahwa jam kerja setiap pegawai Perum Bulog Divre Lampung setiap harinya adalah 7 jam, kecuali pada hari sabtu yaitu 4 jam dan untuk setiap minggunya para pegawai harus bekerja 39 jam untuk menyelesaikan target dari pekerjaan yang telah diberikan. Data tersebut tidak termasuk jumlah jam kerja lembur pada saat pengadaan gabah beras ataupun penerimaan stok beras impor Thailand dan dari dalam negeri pada bulan-bulan tertentu dalam setahun, jumlah jam kerja setiap harinya pada saat pengadaan di gudang-gudang Bulog

adalah mulai pukul 08.00 sampai dengan 02.00 dini hari termasuk sabtu dan minggu, data tersebut didapatkan berdasarkan wawancara.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diangkat judul : **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN UMUM BADAN URUSAN LOGISTIK (PERUM BULOG) DIVRE LAMPUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang dialami oleh perusahaan yaitu realisasi yang sudah dikerjakan masih sering kurang dari pada target yang sudah ditetapkan, sehingga berujung pada kinerja karyawan yang tidak mencapai hasil yang diharapkan akibat dari pada pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja yang dirasakan tidak baik oleh karyawan. Kepuasan kerja yang belum didapatkan karyawan disebabkan oleh kurangnya pekerjaan yang menantang secara mental seperti tidak terdapat variasi pekerjaan yang menuntut munculnya kreativitas, contohnya yaitu pekerjaan yang dilakukan hanya berhadapan dengan komputer disetiap harinya tepatnya di kantor induk, kondisi kerja yang kurang mendukung di gudang-gudang Bulog, yaitu kurangnya alat pendingin ruangan, selain berguna untuk kenyamanan karyawan, stok pangan yang terdapat di gudang pun dapat terjaga kualitasnya, dan juga kolega yang kurang mendukung pada kolega eksternal, selanjutnya dari hasil wawancara terdapat stres yang dirasakan karyawan, salah satu penyebabnya yaitu faktor individu biasanya berasal dari pada masalah keluarga yang membuat

karyawan menjadi tidak fokus kerja, dan timbul stres. Terlihat pada beberapa bulan yang dikarenakan karyawan dituntut mengejar target pengadaan gabah beras, tentunya membuat karyawan harus lembur dari pagi hingga larut malam, tidak sedikit juga karyawan merasa bahwa pekerjaan yang terlalu banyak membuat timbulnya stres. Masalah tersebut terlihat dari pencapaian target pengadaan gabah beras, walaupun pengadaan gabah beras mencapai target pada tiga bulan pertama yaitu bulan April sebanyak 19,21%, Mei 33,82% dan bulan Juni 13,74%, namun pada bulan selanjutnya ataupun sebelumnya tingkat pencapaian naik turun. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti antara lain:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung?
3. Bagaimana sepenuhnya pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja di Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung.

3. Untuk mengetahui sepenuhnya pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja di Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini berguna sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PENELITIAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Noe (2010) manajemen sumber daya manusia mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia dinilai memiliki pengaruh penting dalam perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tentu adalah hasil kerjasama dari seluruh karyawan yang terbagi dalam berbagai departemen dalam perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2003) sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi dari manajemen sumber daya manusia menurut Flippo (2002) :

1. Fungsi Managerial

Fungsi ini terdiri dari :

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, karyawan, dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerja sama antara satu dengan yang lainnya.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan terdiri dari fungsi *staffing* dan *leading*. Fungsi *staffing* adalah menempelkan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi *leading* dilakukan pengarahan sumber daya manusia agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Adanya fungsi manajerial yang mengatur aktivitas-aktivitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera diperbaiki.

2.2 Tinjauan Pustaka

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010) kepuasan kerja merupakan respon *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Robbins dan Judge (2009) mengajukan empat variabel yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja seseorang yaitu: (1) Pekerjaan menantang secara mental (2) *Reward* memadai (3) Kondisi kerja mendukung dan (4) Kolega mendukung.

1. **Pekerjaan yang menantang secara mental**, pekerja cenderung memiliki pekerjaan yang memberikan kesempatan mereka menggunakan keahlian dan kemampuan serta menawarkan variasi tugas, kebebasan, dan umpan balik seputar sebaik mana pekerjaan yang mereka lakukan. Pekerjaan yang kurang menantang cenderung membosankan, sementara pekerjaan yang terlalu menantang cenderung membuat frustrasi dan rasa gagal. Kondisi moderat menantang, sebagian besar pekerja akan mengalami *pleasure* dan kepuasan.

2. ***Reward yang memadai***, kecenderungan pekerja dalam menginginkan sistem penghasilan dan kebijakan promosi yang diyakini adil, tidak mendua, dan sejalan dengan harapannya. Pekerja menganggap bahwa penghasilan yang diterima setimpal dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keahlian, dan sama berlaku bagi pekerja lainnya, kepuasan akan muncul. Tidak semua pekerja mencari uang, dan sebab itu promosi merupakan alternatif lain kepuasan kerja. Banyak pula pekerja yang

mencari kewenangan, promosi, perkembangan pribadi, dan status sosial.

3. Kondisi kerja yang mendukung, perhatian pekerja pada lingkungan kerja, baik kenyamanan ataupun fasilitas yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan secara baik. Studi-studi membuktikan bahwa pekerja cenderung tidak memiliki lingkungan kerja yang berbahaya atau tidak nyaman. Temperatur, cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lain tidaklah terlampau ekstrim. Mereka juga cenderung bekerja di lokasi yang dekat rumah, menggunakan fasilitas modern, serta peralatan kerja yang mencukupi.

4. Kolega yang mendukung, selain bekerja juga mencari kehidupan sosial. Tidak mengejutkan bahwa dukungan rekan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja seorang pekerja. Perilaku atasan juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Studi membuktikan bahwa kepuasan kerja meningkat tatkala *supervisor* dianggap bersahabat dan mau memahami, melontarkan pujian untuk kinerja bagus, mendengarkan pendapat pekerja, dan menunjukkan minat personal terhadap mereka.

2.2.2 Pengertian Stres Kerja

Luthans (2006) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan 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. Demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi *nervous*, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Sebagai hasil dari adanya stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur. Beberapa faktor penyebab stres kerja dipaparkan oleh Robbins dan Judge (2009) ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres yaitu :

1. Faktor lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap karyawan. Faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stres bagi karyawan yaitu ekonomi, politik dan teknologi. Perubahan yang

sangat cepat karena adanya penyesuaian terhadap ketiga hal tersebut membuat seseorang mengalami ancaman terkena stres, biasanya terjadi karena perubahan teknologi yang begitu cepat. Perubahan yang baru terhadap teknologi akan membuat keahlian seseorang dan pengalamannya tidak terpakai karena hampir semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan dalam waktu yang singkat dengan adanya teknologi yang digunakannya.

2. Faktor organisasi

Faktor organisasi memiliki beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres yaitu *role demands*, *interpersonal demands*, *organizational structure* dan *organizational leadership*. Pengertian dari masing-masing faktor organisasi tersebut adalah sebagai berikut :

a. Role demands

Peraturan dan tuntutan dalam pekerjaan yang tidak jelas dalam suatu organisasi akan mempengaruhi peranan seorang karyawan untuk memberikan hasil akhir yang ingin dicapai bersama dalam suatu organisasi tersebut.

b. Interpersonal demands

Mendefinisikan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya dalam organisasi. Hubungan komunikasi yang tidak jelas antara karyawan satu dengan karyawan lainnya akan dapat menyebabkan komunikasi yang tidak sehat. Sehingga pemenuhan kebutuhan dalam organisasi terutama yang

berkaitan dengan kehidupan sosial akan menghambat perkembangan sikap dan pemikiran antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya.

c. Organizational structure

Mendefinisikan tingkat perbedaan dalam organisasi dimana keputusan tersebut dibuat dan jika terjadi ketidakjelasan dalam struktur pembuat keputusan atau peraturan maka akan dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam organisasi.

d. Organizational leadership

Berkaitan dengan peran yang akan dilakukan oleh seorang pimpinan dalam suatu organisasi. Karakteristik pemimpin menurut Robbins dan Judge (2009) dibagi dua yaitu karakteristik pemimpin yang lebih mengutamakan atau menekankan pada hubungan yang secara langsung antara pemimpin dengan karyawannya serta karakteristik pemimpin yang hanya mengutamakan atau menekankan pada hal pekerjaan saja. Empat faktor organisasi di atas juga akan menjadi batasan dalam mengukur tingginya tingkat stres. Pengertian dari tingkat stres itu sendiri adalah muncul dari adanya kondisi-kondisi suatu pekerjaan atau masalah yang timbul yang tidak diinginkan oleh individu dalam mencapai suatu kesempatan, batasan-batasan, atau permintaan-permintaan dimana semuanya itu berhubungan dengan keinginannya dan dimana hasilnya diterima sebagai sesuatu yang tidak pasti tapi penting.

3. Faktor individu

Faktor individu muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan

karakteristik pribadi dari keturunan. Hubungan pribadi antara keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat terbawa dalam pekerjaan seseorang.

Masalah ekonomi tergantung dari bagaimana seseorang tersebut dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarga serta dapat menjalankan keuangan tersebut dengan seperlunya.

Karakteristik pribadi dari keturunan bagi tiap individu yang dapat menimbulkan stres terletak pada watak dasar alami yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Gejala stres yang timbul pada tiap-tiap pekerjaan harus diatur dengan benar dalam kepribadian seseorang.

2.2.3 Pengertian Kinerja

Menurut Koopmans et al. (2014) kinerja adalah ukuran dari hasil yang relevan berdasarkan penelitian dalam pengaturan kerja. Penilaian kinerja difokuskan baik dalam ukuran objektif yaitu dari produktivitas kerja seperti absensi, jumlah tindakan tertentu ataupun output yang dipelihara dan berada dalam catatan organisasi ataupun dalam penilaian subjektif yaitu dari kuantitas dan kualitas pekerjaan dari masing-masing karyawan.

Dikatakan juga bahwasannya kinerja adalah tindakan terukur, baik perilaku dan hasil bahwa karyawan terlibat ataupun berkontribusi dalam tujuan organisasi.

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2010) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal :

Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Menurut Koopmans et al. (2014), indikator yang perlu dipertimbangkan dalam mengevaluasi kinerja meliputi :

1. **Kinerja tugas**, mengacu pada kemampuan seorang karyawan untuk melakukan tugas yang utama, yang meliputi kualitas kerja, perencanaan dan tugas pengorganisasian, berorientasi pada hasil, memprioritaskan, dan bekerja secara efisien.
2. **Kinerja kontekstual**, mengacu pada perilaku karyawan yang mendukung organisasi, dan lingkungan psikologis sosial di mana tugas pekerjaan sentral dilakukan, misalnya bertanggung jawab untuk pekerjaan, memiliki inisiatif, senang untuk mengambil pekerjaan yang menantang, berkomunikasi efektif, mampu bekerja sama, dan untuk menerima dan belajar dari orang lain.
3. **Perilaku kerja kontraproduktif**, mengacu pada perilaku yang berbahaya bagi kelangsungan hidup organisasi, misalnya, melakukan hal-hal yang merugikan organisasi, untuk melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja dan atasan, dan sengaja membuat kesalahan.

2.3 Penelitian Terdahulu

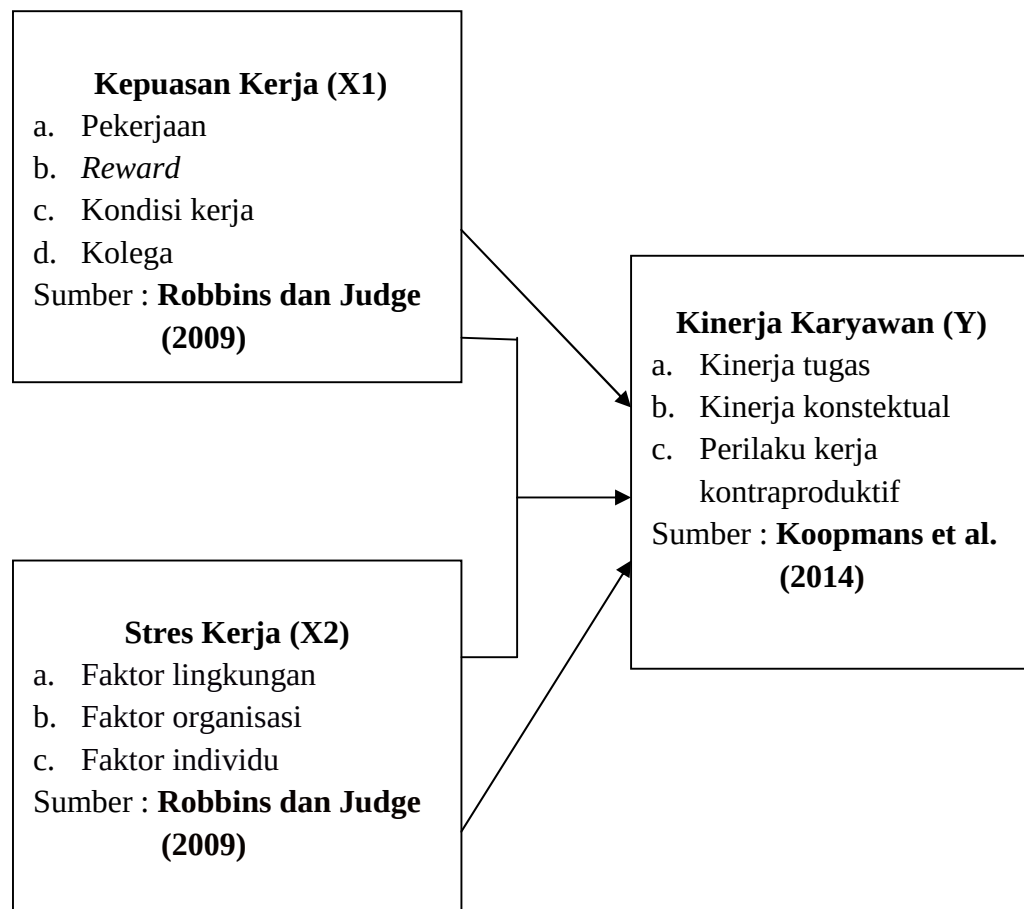
Tabel 6. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Indikator	Hasil Penelitian
1.	Maryani (2016)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup dan Kebersihan di Kabupaten Tanggamus	Stres kerja : 1. Beban kerja 2. Tekanan dari atasan 3. Waktu dan peralatan 4. Hubungan personal	Kecerdasan emosional dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup dan Kebersihan Di Kabupaten Tanggamus. Hal ini dibuktikan dari tingkat signifikansi sebesar $0,008 > 0,005$ dan F hitung $5,351 > F$ tabel 3,20.
2.	Ghaffar (2012)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.	Kinerja : 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	Menunjukkan bahwa faktor individual dan faktor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah faktor organisasi.
3.	Artadi (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Merapi Agung Lestari	Kepuasan kerja : 1. Gaji 2. Promosi 3. Rekan kerja 4. <i>Supervisor</i>	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Merapi Agung Lestari dengan nilai (β) sebesar 0,427 ($p < 0,01$; $p = 0,000$), dengan ΔR^2 kepuasan kerja mampu memprediksi kinerja karyawan sebesar 0,151.
4.	Hans et al. (2013)	<i>A Study on Locus of Control and Job Satisfaction in Semi-Government Organizations in Sultanate of Oman</i>	<i>Satisfaction :</i> 1. <i>Relationship of gender</i> 2. <i>Age</i> 3. <i>Experience</i> 4. <i>Sector</i>	<i>The study identified the phenomena related to Locus of Control and Job Satisfaction in semigovernment organization" s middle level employees in Sultanate of Oman. Demographic factors influence on Locus of Control and Job Satisfaction were also</i>

Lanjutan Tabel 6. Penelitian Terdahulu

				<i>identified and reported by using descriptive statistics. Result indicated that the middle level management employees in semigovernment organizations were primarily driven by internal locus of control and most of the employees in the sector scored low in job satisfaction scale.</i>
5.	Iqbal et al. (2014)	<i>The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes</i>	<i>Job Stress :</i> 1. Work environment 2. Organizations 3. Manager	<i>The current research paper uses a non probability technique of sampling. We choose this sample of people from different institutions of Bahawalpur. Four major clusters was target to collect the sample data like the Islamia University of Bahawalpur, Allama Iqbal college of Bahawalpur, Army public school and college system and Sadiq Public School. Finding shows that employee turnover intention has a significant relationship with all the variables i.e. organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support.</i>
6.	EK dan Maruku (2013)	<i>Effect of Motivation on Employee Performance in Public Middle Level Technical Training Institution in Kenya.</i>	<i>Performance :</i> 1. Achievement 2. Recognition 3. Work it self 4. Advancement 5. Possibility of growth	<i>The study found that employees are not satisfied with their pay and work environment.</i>

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.4.1 Narasi

Kepuasan kerja

Menurut teori Robbins dan Judge (2009) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki empat aspek utama yaitu pekerjaan yang menantang, *reward* memadai, kondisi kerja mendukung, serta kolega yang mendukung. Keempat aspek tersebut benar dirasakan oleh karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung.

Stres Kerja

Menurut teori Robbins dan Judge (2009) mengungkapkan bahwa stres kerja meliputi tiga aspek yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu. Ketiga aspek tersebut benar dirasakan oleh karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung.

Kinerja

Menurut teori Koopmans et al. (2014) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan meliputi tiga aspek yaitu kinerja tugas, kinerja konstektual, perilaku kerja kontraproduktif. Ketiga aspek tersebut benar dirasakan oleh karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung.

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari permasalahan yang menjadi objek peneliti dimana tingkat kebenarannya masih perlu di uji Arikunto (1998).

Berdasarkan perumusan penelitian diatas, maka saya membuat hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung.

H₂ : Stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung.

H₃ : Kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh
positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan
Logistik Divre Lampung.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung yang beralamat di jalan Cut Meutia No. 29, Bandar Lampung.

3.2 Jenis Penelitian

Menurut Oei (2010), ada 3 jenis riset atau penelitian yaitu penelitian eksploratori, penelitian deskriptif, dan penelitian kausal. Sehingga jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti tergantung pada informasi yang akan dicari dalam riset SDM. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian eksploratori, merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya memperoleh pandangan mendalam dan menyeluruh tentang masalah manajemen SDM yang sebenarnya, atau peneliti hanya sekedar untuk mengetahui permasalahan awal atau ada tidaknya masalah yang ada di dalam SDM.
2. Penelitian deskriptif, merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya menggambarkan sesuatu, jenis penelitian ini biasanya lanjutan dari penelitian eksploratori.

3. Penelitian kausal, merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen.

Penjelasan diatas, bahwa penelitian ini termasuk kedalam desain penelitian kausal yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi.

3.3 Sumber Data

1. Data primer adalah informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel penelitian yang diteliti (Sekaran, 2006).

Berdasarkan sifatnya, data primer dibagi menjadi dua macam, yaitu :

- a. Data kualitatif, bersifat tidak terstruktur sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam, hal ini disebabkan karena para karyawan yang terlibat dalam penelitian diberi kebebasan untuk mengutarakan pendapat. Data ini diperoleh langsung dari Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan informasi lainnya yang menunjang penelitian ini.
- b. Data kuantitatif, bersifat terstruktur sehingga mudah dibaca peneliti. Data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh langsung dari Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre

Lampung seperti jumlah karyawan, *turn over* karyawan, tingkat pendidikan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian ini.

2. Data sekunder adalah informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada seperti dari dokumentasi perusahaan, dan studi kepustakaan terkait dengan topik penelitian. Data sekunder dibagi menjadi 2, yaitu :
 - a) Data internal, yaitu data yang sifatnya intern atau dari dalam perusahaan yang bersangkutan.
 - b) Data eksternal, yaitu data yang sifatnya eksternal atau data yang telah disediakan oleh pihak tertentu diluar perusahaan.

3.4 Populasi

Menurut Sekaran (2006), populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung yang berjumlah 70 orang. Keseluruhan karyawan Perum Bulog Divre Lampung akan menjadi responden dalam penelitian.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam membahas penelitian skripsi ini. Terdapat 3 metode pengumpulan data yang utama dalam sebuah penelitian (Sekaran, 2006) yaitu :

1. Wawancara

Menurut Indriantoro (2006) wawancara merupakan teknik pengumpulan data dalam metode penelitian *survey* yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian. Wawancara terbagi atas dua bagian yaitu :

a. Wawancara tidak terstruktur

Wawancara tidak terstruktur (*unstructured interviews*) adalah wawancara yang diadakan dengan sejumlah pertanyaan yang tidak berurutan atau dengan pertanyaan yang tidak terencana untuk ditanyakan kepada responden.

b. Wawancara terstruktur

Wawancara terstruktur (*structured interviews*) adalah wawancara yang diadakan ketika diketahui pada permulaan informasi apa yang diperlukan. Pewawancara memiliki daftar pertanyaan yang telah direncanakan untuk ditanyakan kepada responden baik secara langsung dengan tatap muka maupun melalui telepon.

2. Kuesioner

Menurut Sekaran (2006), Kuesioner (*questionnaires*) adalah daftar pertanyaan tertulis yang dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden.

Menggunakan alternatif jawaban yang sama untuk berbagai macam pertanyaan membuat responden dapat memberikan jawaban terhadap berbagai macam pertanyaan dalam waktu yang relatif singkat. Penyebaran kuesioner ini merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien, karena kuesioner dapat dibagikan

langsung, disuratkan, ataupun disebarikan melalui email kepada responden.

Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan Skala Likert, yang mana skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah :

Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5

Jawaban Setuju (S) diberi skor 4

Jawaban Netral (N) diberi skor 3

Jawaban Tidak Setuju (ST) diberi skor 2

Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3. Observasi

Menurut Indriantoro (2006) observasi merupakan teknik pengumpulan data penelitian dengan proses pencatatan pola perilaku subyek (orang), objek (benda) atas kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu yang diteliti.

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009). Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan yang disebarikan kepada responden yang menjadi sampel penelitian harus diuji validitas dan reliabilitasnya melalui analisis faktor, agar daftar pertanyaan yang dibuat benar-benar mampu mengukur data sehingga mampu menjawab permasalahan hingga tujuan penelitian tercapai. Tahapan melihat ukuran uji validitas menggunakan syarat sebagai berikut, (Santoso, 2002) :

- a. Nilai KMO, ukuran kecukupan sampling KMO adalah nilai yang sesuai dengan keadaan atau kejadian yang sebenarnya dengan nilai signifikansi 0,5.
- b. *Index Measure of Sampling Adequacy* (MSA) adalah nilai minimal 0 sampai 1 yang dinyatakan valid dan sampel bisa di analisis lebih lanjut.
- c. Nilai *Communalities* adalah nilai yang menunjukkan sumbangan efektif tiap *item* terhadap faktor yang terbentuk.
- d. *Factor loading*, adalah nilai yang di syaratkan yaitu $> 0,5$ untuk bisa dinyatakan relevan.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Faktor Loading	KMO	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1.1	.599	.667	Valid
	X1.1.2	.734		Valid
	X1.2.1	.779		Valid
	X1.2.2	.750		Valid
	X1.3.1	.534		Valid
	X1.3.2	.765		Valid
	X1.4.1	.523		Valid
	X1.4.2	.565		Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1.1	.646	.677	Valid
	X2.1.2	.657		Valid
	X2.1.3	.789		Valid
	X2.2.1	.732		Valid
	X2.2.2	.656		Valid
	X2.2.3	.623		Valid
	X2.3.1	.675		Valid
	X2.3.2	.578		Valid
	X2.3.3	.646		Valid
Kinerja (Y)	Y.1.1	.754		Valid
	Y.1.2	.657		Valid
	Y.1.3	.783		Valid

Lanjutan Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Y.2.1	.816	.650	Valid
Y.2.2	.569		Valid
Y.2.3	.673		Valid
Y.3.1	.689		Valid
Y.3.2	.634		Valid
Y.3.3	.587		Valid

Sumber : Lampiran 7, data diolah, 2016.

Tabel 7 menunjukkan semua *item* variabel kepuasan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan menunjukkan nilai instrumen tidak kurang dari 0,5 sehingga dinyatakan valid dan dapat diproses untuk langkah selanjutnya.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu alat ukur untuk mengetahui sejauhmana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila alat ukur memberikan hasil yang sama atau tidak berubah-ubah sekalipun pengukuran dilakukan berulang-ulang. Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS dan uji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *Chronbach Alpha* > 0.5 yaitu :

$$R_{ii} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

R_{ii} = reliabilitas instrumen

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$ = jumlah varian butir

σt^2 = varian total

Tabel 8. Koefisien Nilai r Cronbach's Alpha

Koefisien r	Reliabilitas
0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
> 0,20 – 0,40	Agak Reliabel
> 0,40 – 0,60	Cukup Reliabel
> 0,60 – 0,80	Reliabel
> 0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if Item deleted	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1.1	0,734	.724	Reliabel
	X1.1.2		.723	Reliabel
	X1.2.1		.733	Reliabel
	X1.2.2		.714	Reliabel
	X1.3.1		.718	Reliabel
	X1.3.2		.728	Reliabel
	X1.4.1		.711	Reliabel
	X1.4.2		.729	Reliabel
Stres Kerja (X2)	X2.1.1	0,743	.716	Reliabel
	X2.1.2		.718	Reliabel
	X2.1.3		.715	Reliabel
	X2.2.1		.723	Reliabel
	X2.2.2		.725	Reliabel
	X2.2.3		.712	Reliabel
	X2.3.1		.734	Reliabel
	X2.3.2		.711	Reliabel
	X2.3.3		.706	Reliabel
Kinerja (Y)	Y.1.1	0,675	.673	Reliabel
	Y.1.2		.656	Reliabel
	Y.1.3		.657	Reliabel
	Y.2.1		.672	Reliabel
	Y.2.2		.673	Reliabel
	Y.2.3		.652	Reliabel
	Y.3.1		.667	Reliabel
	Y.3.2		.656	Reliabel
	Y.3.3		.636	Reliabel

Sumber : Lampiran 8, data diolah, 2016.

Tabel 9 menunjukkan bahwa sesuai dengan uji reliabilitas maka semua *item* pertanyaan kuesioner dapat dinyatakan reliabel dengan perhitungan sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja dengan *Cronbach's Alpha* bernilai 0,734 tergolong reliabilitas yang reliabel (lampiran 8).
- b. Stres kerja dengan *Cronbach's Alpha* bernilai 0,743 tergolong reliabilitas yang reliabel (lampiran 8).
- c. Kinerja karyawan dengan *Cronbach's Alpha* bernilai 0,675 tergolong reliabilitas yang reliabel (lampiran 8).

3.6.3 Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2009) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, baik variabel dependen maupun variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk membuktikan apakah data terdistribusi normal dapat dilihat dari nilai $\text{sig} > 0,05$ maka data terdistribusi normal.

3.7 Analisis Data

3.7.1 Analisis Data Kualitatif

Analisis ini dilakukan menggunakan data yang bersumber dari objek penelitian yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dan menggunakan teori manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan topik penelitian ini.

3.7.2 Analisis Data Kuantitatif

Analisis kuantitatif dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tetap Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung (Nazir, 2009). Dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + e$$

$$Y = \alpha + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

β_1 : koefisien X_1

β_2 : koefisien X_2

X_1 : Kepuasan kerja

X_2 : Stres kerja

e : *error*

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji t (parsial)

Maka H_0 didukung, H_a tidak didukung = tidak ada pengaruh hitung maka H_0 tidak didukung, H_a didukung = ada pengaruh signifikan. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} < \alpha$.

Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan

sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (0,05)$, maka H_a didukung, H_o tidak didukung.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel} (0,05)$, maka H_a tidak didukung, H_o didukung,

nilai t dapat dihitung dengan rumus berikut :

$$T_{hitung} = \frac{b}{\sigma b}$$

Keterangan:

b : koefisien regresi variabel independen

σb : standar deviasi koefisien regresi variabel independen

Hasil uji t dapat dilihat pada *Output Coefficient* dari hasil analisis regresi berganda.

3.8.2 Uji F (Simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama, dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai $\text{sig} < \alpha$. Uji F dapat dicari dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 : koefisien determinasi

n : jumlah data

k : jumlah variabel independen

Hasil uji F dapat dilihat pada *Output ANOVA* dari hasil analisis regresi berganda. Dengan kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan F

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 didukung, H_a tidak didukung = tidak ada pengaruh signifikan.
- b. jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 tidak didukung, H_a didukung = ada pengaruh signifikan.

3.9 Variabel Penelitian Dan Defenisi Operasional

3.9.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut :

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan stres kerja.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3.9.2 Defenisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya (Nazir, 2009). Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 10. Defenisi Operasional

Variabel	Dimensi	Sumber	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (X1)	Pekerjaan	Robbins dan Judge (2009)	Tuntutan untuk berinovasi dalam bekerja	Likert
			Kebebasan dalam menggunakan keahlian dan kemampuan	Likert
	Reward		Kesesuaian gaji dengan tingkat pendidikan	Likert
			Kesesuaian tunjangan	Likert
	Kondisi Kerja		Kondisi tempat kerja yang baik dan nyaman	Likert
			Kelengkapan sarana peralatan kerja	Likert
	Kolega		Komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan	Likert
			Menghormati hak-hak individual	Likert
Stres Kerja (X2)	Faktor Lingkungan	Robbins dan Judge (2009)	Lingkungan kerja yang mengikuti perkembangan teknologi	Likert
			Lingkungan kerja yang erat dengan politik kerja	Likert
			Lingkungan kerja yang aman	Likert
	Faktor Organisasi		Rekan kerja yang mudah di ajak bekerja sama	Likert
			Hubungan yang baik antar karyawan	Likert
			Keakraban antar karyawan	Likert
	Faktor Individu		Kecemasan terhadap pekerjaan yang tidak selesai	Likert
			Rasa tegang ketika melakukan kesalahan	Likert
			Permasalahan pribadi yang dapat menyebabkan terganggunya pekerjaan	Likert

Lanjutan Tabel 10. Definisi Operasional

Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Tugas	Koopmans et al. (2014)	Mengingat target kerja yang harus dicapai	Likert
			Melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang cukup	Likert
			Mengerti mengenai yang harus di prioritaskan	Likert
	Kinerja Konstektual		Langsung mengerjakan tugas yang baru setelah yang lama selesai	Likert
			Usaha meningkatkan keterampilan kerja	Likert
			Melakukan pekerjaan lebih dari apa yang saya harapkan	Likert
	Perilaku Kerja Kontraproduktif		Fokus pada hal-hal yang negatif di tempat kerja	Likert
			Menceritakan hal yang negatif mengenai pekerjaan saya kepada rekan kerja	Likert
			Menceritakan dengan orang di luar organisasi tentang aspek-aspek negatif dari pekerjaan saya	Likert

BAB V

SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Simpulan

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik Divre Lampung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan (t hitung 2,026 > 1,996 t tabel) terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divre Lampung, indikator kepuasan kerja yang paling mendominasi adalah *reward* dengan persentase sebesar (82.15 %).
2. Stres kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan (t hitung 2,260 > 1,996 t tabel) terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divre Lampung, indikator stres kerja yang paling mendominasi adalah faktor lingkungan dengan persentase sebesar (73.33 %).
3. Kepuasan kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Perum Bulog Divre Lampung dengan $R^2 = 0,275$. Indikator kinerja karyawan yang paling mendominasi adalah kinerja konstektual. Memiliki hasil yang positif yaitu langsung mengerjakan tugas yang baru setelah tugas yang lama terselesaikan, berusaha meningkatkan keterampilan kerja, melakukan pekerjaan lebih dari apa yang diharapkan.

5.2 Saran

Beberapa hal yang dapat menjadi masukan pada penelitian ini berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan, adalah :

1. Sebaiknya manajemen Perum Bulog Divre Lampung lebih memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya tepatnya pada aspek kondisi kerja di pergudangan, bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di pergudangan merasakan kurang puas terhadap kondisi kerja di pergudangan terlihat bahwa indikator kondisi kerja memiliki persentase paling kecil yaitu sebesar (72.2 %), dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan maka karyawan dapat bekerja dengan lebih baik lagi dan tentunya segala pekerjaan akan terselesaikan dengan baik.
2. Sebaiknya manajemen Perum Bulog Divre Lampung lebih memperhatikan pula stres kerja para karyawannya, stres kerja yang berlebih ataupun stres kerja yang negatif dapat mengakibatkan karyawan bekerja tidak sesuai dengan yang diharapkan dan dapat mempengaruhi faktor individu dari masing-masing karyawan, terlihat bahwa indikator pada faktor individu memiliki hasil yang kecil dibandingkan dengan indikator lain yaitu sebesar (62.4 %).
3. Sebaiknya manajemen Perum Bulog Divre Lampung selalu melakukan penilaian kinerja secara berkala, terutama yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan stres kerja, agar kinerja terjaga dan terus meningkat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini ada beberapa keterbatasan yang perlu disampaikan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian berikutnya :

1. Lingkup penelitian ini tidak pada satu tempat saja yaitu melakukan penelitian di kantor induk dan juga di tiga gudang Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik (PERUM BULOG) Divre Lampung, sehingga hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan, namun jumlah karyawan antara di gudang dan di kantor induk tidak dapat di pisahkan karena jumlah karyawan di gudang tidak lebih dari 30 orang.
2. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, sehingga kemungkinan jawaban dari responden tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya dikarenakan kondisi-kondisi tertentu para responden.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Artadi, Febri Furqon. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Merapi Agung Lestari*. Skripsi. Yogyakarta : Universitas Negri Yogyakarta.
- EK, Kiruja and Mukuru, Elegwa. 2013. *Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya*. Vol.2 | Issue 4|73-82.
- Flippo, Edwin B. 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta. Handoko, T Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Gibson, James dan James, 2012. *Organizations*. Boston : McGraw-Hill Companies, Inc.
- Ghaffar, 2012. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk*. Skripsi. Makasar : Universitas Hasanuddin.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hans, Mubeen, Ghabshi. 2013. *A Study on Locus of Control and Job Satisfaction in Semi-Government Organizations in Sultanate of Oman*. The Standard International Journals (The SIJ). ISSN: 2321 – 242X.
- Hasibuan, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Iqbal, Ehsan, Rizwan, Noreen. 2014. *The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes*. International Journal of Human Resource Studies. ISSN 2162-3058
- Indriantoro, Nur. 2006. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Indeks.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, 2010. *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill.

- Kawulusan, Bovie. 2016. *Pendidikan Karakter bagi Pendidikan Di Provinsi Lampung*. Bandung : Universitas Pendidikan Indonesia.
- Koopmans, L., Bernardis, CM., Hildebrandt, V.H, Vet, H.C.W., de, Beek,A.J. 2014. *Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch Analysis*. Journal of Applied Measurement. 15(2), 160-175
- Luthans, F., 2006. *Organizational Behavior*, Singapura : Mc Graw-Hill Co-Singapore.
- Maryani, 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup dan Kebersihan di Kabupaten Tanggamus*. Skripsi. Lampung : Universitas Lampung.
- Mangkunegara, 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Mathis, Robert L., and John H. Jackson. 2003. *Human Resource Management*. Tenth Edition. Ohio : South-Western.
- Noe. 2010. *Human Resource Management, Gaining Competitive Advantages*, 3rd Edition. New York : Mc Grow-Hill.
- Nazir, Moh. (2009). *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Oei, 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat. Jakarta : Gramedia Pustaka utama.
- Robbins, dan Judge. 2009. *Organizational Behavior. 13th Edition*. Pearson Incorporation : Prentice Hall.
- Santoso, 2002. *Statistik Parametrik*, Cetakan Ketiga. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sekaran, Uma. 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta : Salemba Empat.
- Universitas Lampung. 2016. *Format Penulisan Karya Ilmiah Universitas `Lampung*. Bandar lampung : Universitas Lampung.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers.