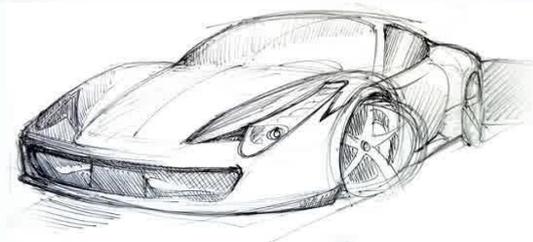
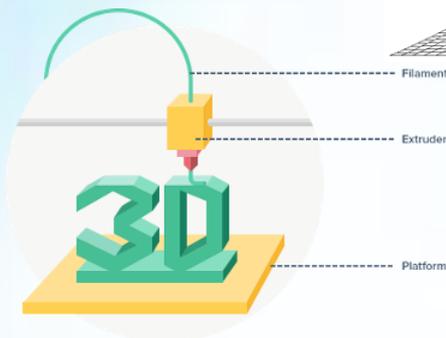
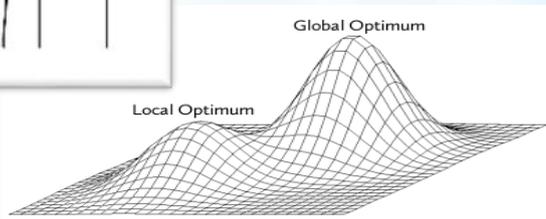
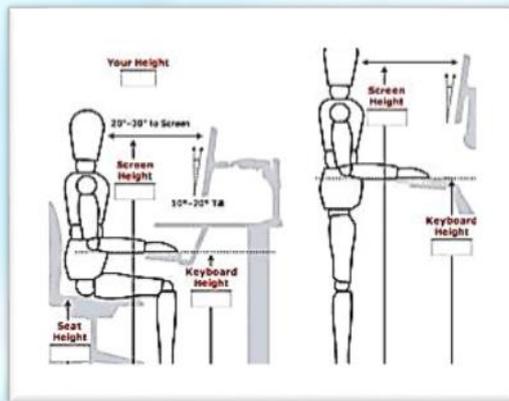


# ***JURNAL REKAVASI***

## **Jurnal Rekayasa & Inovasi Teknik Industri**



**Institut Sains & Teknologi AKPRIND Yogyakarta**

Jurnal REKAVASI	Vol. 6	No. 1	Hlm. 1-50	Yogyakarta Mei 2018	ISSN: 2338-7750
--------------------	--------	-------	--------------	------------------------	--------------------

**DAFTAR ISI**

<b>PERANCANGAN FASILITAS KERJA PEMBUATAN EMPING MELINJO UNTUK MENGURANGI KELUHAN DENGAN STANDAR NORDIC QUESTIONNAIR (SNQ) (STUDI KASUS PADA HOME INDUSTRY DESA MURANGAN YOGYAKARTA)</b> <i>Iyas Supitra, Risma Adelina Simanjuntak, Muhammad Yusuf</i>	1-6
<b>ANALISIS BEBAN KERJA FISIK OPERATOR FURNITURE DENGAN MENGGUNAKAN METODE RECOMMENDED WEIGHT LIMIT (RWL) STUDI KASUS CV. VINTAMA</b> <i>Bayu Chandra Hermawan, Titin Isna Oesman, Cyrilla Indri Parwati</i>	7-13
<b>ANALISIS KEPUASAN PELANGGAN DENGAN MENERAPKAN CUSTOMER RELATIONSHIP MANAGEMENT MENGGUNAKAN DATABASE MANAGEMENT SYSTEM PADA PT. PRODUKSI REKREASI (KIDS FUN)</b> <i>Yana Rafika, Imam Sodikin, Joko Susetyo</i>	14-20
<b>USULAN UPAH INSENTIF UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE SISTEM ROWAN DAN EMERSON DI D&amp;D HANDYCRAFT COLLECTION</b> <i>Desinta Yuni Larasati, Cyrilla Indri Parwati, Titin Isna Oesman</i>	21-27
<b>ANALISIS RISIKO KERJA TERHADAP PEKERJAAN BERULANG DENGAN METODE MANUAL TASK RISK ASSESMENT (MANTRA) DAN RAPID UPPER LIMB ASSESMENT (RULA)</b> <i>Agung Kriswantoro, Risma Adelina Simanjuntak, Imam Sodikin</i>	28-37
<b>ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADI SATRIA ABADI</b> <i>Wahyu Purnomo, Titin Isna Oesman, Muhammad Yusuf</i>	38-43
<b>ANALISIS POSTUR KERJA DENGAN MENGGUNAKAN METODE OWAS (OVAKO WORKING POSTURE ANALYSIS SYSTEM), RULA (RAPID UPPER LIMB ASSESMENT), DAN REBA (RAPID ENTIRE BODY ASSESMENT) (STUDI KASUS DI PT. ADI SATRIA ABADI)</b> <i>Afif Hidayat, Muhammad Yusuf, Endang Widuri Asih</i>	44-50

## ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADI SATRIA ABADI

*Wahyu Purnomo, Titin Isna Oesman, Muhammad Yusuf*

*Jurusan Teknik Industri*

*Fakultas Teknologi Industri, Institut Sains & Teknologi AKPRIND Yogyakarta*

*Jl. Kalisahak 28 Yogyakarta*

*E-mail: [wahyupurnomo0411@gmail.com](mailto:wahyupurnomo0411@gmail.com), [ti\\_oesman@yahoo.com](mailto:ti_oesman@yahoo.com), [yusuf@akprind.ac.id](mailto:yusuf@akprind.ac.id)*

### ABSTRACT

*PT Adi Satria Abadi is a manufacturing company that produces special golf and driver gloves. One of the determinants of the company's progress is its resources. The company feels that without qualified resources, the company's goals will not be achieved. The company only makes employees or resources as a tool to achieve corporate goals rather than as individuals who have the need for recognition or appreciation. This research aims to determine and explain the problems of job satisfaction, work motivation and stress at work on employee performance, both partially and simultaneously in PT Adi Satria Abadi. The sample in this research is 70 respondents by using Solvin Technique. The analysis is done by multiple linier regression coefficient test, individual or partial regression coefficient test (t test), coefficient regression test simultaneously or simultaneously (F test), and determination analysis ( $R^2$ ). The T value job satisfaction is 5,598, The T value of work motivation is -0,092 and The T value of work stress is 0,803. Job satisfaction (X1), work motivation (X2) and work stress (X3) influence simultaneously on employee performance ( $F$  arithmetic 10,602 >  $F$  table 2,74). The effect of job satisfaction, work motivation and job stress on the employee performance is 32,50%, while the other variables which are not examined in this study on the employee the effect of performance is 67,50%.*

*Keywords: Job Satisfaction, Work Motivation, Job Stress and Employee Performance*

### INTISARI

PT. Adi Satria Abadi Divisi Sarung Tangan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yang memproduksi khusus sarung tangan *Golf* dan *Driver*. Salah satu penentu kemajuan suatu perusahaan adalah sumber daya yang dimiliki. Perusahaan atau suatu badan usaha merasa bahwa tanpa ada sumber daya yang berkualitas, tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Perusahaan hanya menjadikan karyawan atau sumber daya yang di miliki sebagai alat untuk mencapai tujuan perusahaan bukan sebagai individu yang mempunyai kebutuhan pengakuan atau penghargaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan permasalahan pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, baik pengaruh secara parsial maupun simultan pada PT. Adi Satria Abadi. Sampel pada penelitian ini adalah 70 responden dengan menggunakan teknik *Solvin*. Analisis ini dilakukan dengan uji koefisien regresi berganda, uji koefisien regresi secara individu atau parsial (uji t), uji koefisien regresi secara bersama-sama atau simultan (uji F), dan analisis determinasi ( $R^2$ ). Nilai t hitung variabel kepuasan kerja adalah 5,598, t hitung motivasi kerja adalah -0,092 dan t hitung stres kerja adalah 0,803. nilai F menunjukkan Kepuasan kerja (X1), Motivasi kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja karyawan dimana F hitung 10,602 > F tabel 2,74. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 32,50%, sedangkan 67,50% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

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

### PENDAHULUAN (INTRODUCTION)

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja dari karyawan. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Organisasi memegang peranan penting dalam mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan sumber daya yang mampu meningkatkan produktivitas kerja guna peningkatan kinerja, pendapatan dan keuntungan perusahaan. Karyawan yang mengalami gangguan produktivitas dan kesehatan, maka kinerja perusahaan dapat terganggu. Kinerja dapat terganggu disebabkan oleh beberapa faktor antara lain: kurang puas akan hasil kerja yang telah dicapai, karyawan kurang atau tidak memiliki

motivasi, ataupun karena tekanan yang sedang dihadapi oleh karyawan tersebut sehingga menimbulkan dampak stress dalam bekerja.

Menurut Gibson *et, all* (2006) dalam Timangratuogi (2012) menyatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: 1) Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang; 2) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja; dan stres kerja; 3) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Kepuasan kerja bukan hal yang sederhana, baik dalam arti konsep maupun dalam arti analisis, karena kepuasan kerja mempunyai konotasi yang beraneka ragam (Siagian 2002). Kepuasan kerja karyawan dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi juga dengan faktor lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh para manajer atau atasan untuk memotivasi karyawan adalah dengan menciptakan kepuasan dalam bekerja agar tercapai kinerja karyawan didalam perusahaan.

Motivasi berkaitan dengan kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Para karyawan membutuhkan motivasi yang dapat mempengaruhi semangat kerja, sehingga kinerja karyawan juga meningkat. Pihak perusahaan juga harus memberikan motivasi atau dorongan positif agar stres kerja dapat diatasi dan para karyawan mempunyai semangat dalam bekerja. Jiksemakin kuat motivasi atau dorongan yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan maka akan semakin maksimal kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan saat menghadapi pekerjaan. Hal ini dapat terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, tekanan darah meningkat serta mengalami gangguan pencernaan. Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialami oleh karyawan tersebut menurut Handoko (1997) dalam Ponggo, dkk (2014). Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak timbul tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Bila karyawan mengalami stress kerja, maka akan mempengaruhi kinerja dan mengakibatkan penurunan produktivitas dari karyawan tersebut.

PT. Adi Satria Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yang memproduksi sarung tangan khusus golf dan sarung tangan driver. Sarung tangan hasil produksi PT. Adi Satria Abadi diekspor ke berbagai negara antara lain Amerika, Finlandia, Jepang, China, Korea, Thailand. Karyawan PT. Adi Satria Abadi yaitu berjumlah 232 karyawan. Jumlah hari kerja pada PT. Adi Satria Abadi yaitu 5 (lima) hari kerja dari senin sampai Jum'at atau 40 jam dalam satu minggu. Karyawan sering terlambat dan karyawan sering absen, menjadi indikasi bahwa karyawan merasa kurang puas dan kurang motivasi dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga menurunkan kinerja perusahaan. Karyawan juga masih sering mengeluh karena tuntutan pekerjaan sehingga karyawan mengalami stres, yang menjadi pemicu stres kerja adalah konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang diatas, maka penelitian ini mengambil judul “ Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Satria Abadi”.

## **BAHAN DAN METODE (MATERIALS AND METHODS)**

Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang berupa angka, kemudian dianalisis dengan menggunakan prosedur statistik guna mendapatkan suatu informasi di balik angka tersebut. Lokasi penelitian ini adalah PT Adi Satria Abadi Yogyakarta, dimana data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer yang dimaksud pada penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung melalui pengamatan, wawancara dan kuesioner, Sedangkan data sekunder pada penelitian ini berupa dokumen – dokumen yang ada pada perusahaan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN (RESULT AND DISCUSSIONS)**

1. Data Umum Responden

- a. Responden berdasarkan jenis kelamin yang terlibat dalam penelitian ini adalah 70 orang responden, didominasi perempuan 48 responden dan laki-laki 22 responden.
- b. Responden berdasarkan usia minimal yaitu 19 tahun dan usia maksimal responden yaitu 55 tahun. responden didominasi oleh responden dengan usia 41 – 50 tahun yaitu 30 responden. Sedangkan responden dengan usia 19 -30 tahun yaitu 10 responden, responden dengan usia 31-40 tahun yaitu 28 responden dan responden dengan usia 51-55 tahun yaitu 2 responden.
- c. Responden berdasarkan pendidikan terakhir, didominasi responden dengan pendidikan terakhir SMA yaitu 65 respondendan responden dengan pendidikan terakhir Diploma III yaitu 5 responden.
- d. Responden berdasarkan masa kerja didominasi oleh responden yang bekerja 6-10 tahun yaitu 37 responden. Sedangkan responden yang bekerja < 1 tahun yaitu 1 responden, responden yang bekerja 1-5 tahun yaitu 25 responden dan responden yang bekerja > 10 tahun yaitu 7 responden.
- e. Responden berdasarkan status karyawan, responden karyawan tetap sebesar 62 responden dan karyawan kontrak sebesar 8 responden.

2. Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolinieritas). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Hasil Uji Multikolinieritas

Model	<i>Collinearity Statistic</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Kepuasan Kerja	,998	1,002
Motivasi Kerja	,975	1,026
Stres Kerja	,975	1,025

Hasil uji multikolinieritas yang diperoleh ketiga variabel menunjukkan nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF ada disekitar angka 1 – 10, maka dapat dipastikan model yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas yang berarti.

3. Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	9,094	5,212		
kepuasan kerja	,490	,088	,566	5,598	,000
motivasi kerja	-,009	,095	-,009	-,092	,927
stres kerja	,074	,092	,082	,803	,425

Dari regresi tersebut untuk menentukan faktor mana yang lebih dominan dapat dicari di *Standardized Coefficients Beta*, semakin besar *Standardized Coefficients Beta* suatu faktor maka semakin besar pula pengaruh dari faktor yang bersangkutan. Dengan demikian variabel yang paling dominan, yang mempunyai *Standardized Coefficients Beta* = 0,490 adalah variabel Kepuasan Kerja, *Standardized Coefficients Beta* = - 0,009 adalah variabel Motivasi kerja dan *Standardized Coefficients Beta* = 0,074 adalah variabel Stres Kerja.

4. Uji Hipotesis

- a. Uji Parsial. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3.** Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t table	Sig.	Keterangan
X1	5,598	1,996	0,000	Ho ditolak danHa diterima
X2	-,092	1,996	0,927	Ho diterima danHa ditolak
X3	,803	1,996	0,425	Ho diterima danHa ditolak

Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar  $5,598 > t$  tabel 1,996 dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dinyatakan Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar  $-0,092 < t$  tabel 1,996 dan nilai sig.  $0,927 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dinyatakan bahwa Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar  $,803 < t$  tabel 1,996 dan nilai sig.  $0,425 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dinyatakan bahwa Stres Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji Simultan. Hasil uji f dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4.** Hasil Uji F

Variabel	F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
X1,X2& X3	10,602	2,74	0,000	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima

Berdasarkan hasil uji simultan F pada tabel 4 diketahui nilai F menunjukkan Kepuasan kerja (X1), Motivasi kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja karyawan dimana F hitung  $10,602 > F$  tabel 2,74.

c. Uji Determinasi ( $R^2$ ). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5.** Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,570 <sup>a</sup>	,325	,295	2,512

Berdasarkan hasil koefisien determinasi  $R^2$  yang diperoleh sebesar 0,325. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 32,50%, sedangkan sisanya yaitu 67,50% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Satria Abadi. Dari analisis regresi diperoleh model regresi linier yang menyatakan dari variabel independen. Hasil dari analisis nilai a (nilai konstan) sebesar 9,094 sedangkan nilai kepuasan kerja (X1) sebesar 0,490, motivasi kerja (X2) sebesar -0,009 dan stres kerja (X3) sebesar 0,074. Berdasarkan nilai konstanta dan koefisien tersebut maka diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,094 + 0,490 X_1 - 0,009 X_2 + 0,074 X_3$ . Diketahui nilai konstan sebesar 9,904, jika tidak ada variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan stres kerja maka kinerja karyawan sebesar 9,904.

Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X1) sebesar 0,490 yang berarti peningkatan variabel kepuasan kerja dengan asumsi variabel bebas lain konstan akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 49 %. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juniantara dkk (2015) yang menyatakan bahwa semakin meningkat kepuasan kerja seorang karyawan maka semakin meningkat pula kinerja seorang karyawan.

Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X2) adalah sebesar -0,009 yang berarti bahwa dengan faktor lain dianggap konstan, pengaruh motivasi kerja lebih kecil dibandingkan dengan kepuasan kerja dan stres kerja sebesar -9 %.

Nilai Koefisien regresi stres kerja (X3) sebesar 0,074 yang berarti peningkatan variabel stres kerja dengan asumsi variabel bebas lain konstan akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 7,4 %. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anwari (2016) yang menyatakan bahwa semakin tinggi stres yang dimiliki karyawan maka menghambat kinerja karyawan.

Variabel yang paling dominan, yang mempunyai koefisien beta = 0,566 adalah Kepuasan Kerja diikuti oleh variabel Stres kerja dengan koefisien beta = 0,82. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khairiyah (2013) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan.

## 6. Hipotesis

## a. Uji Parsial

Uji parsial dalam analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Uji simultan dalam analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. R<sup>2</sup> mampu memberikan informasi variasi nilai variabel dependen yang dijelaskan oleh model regresi yang digunakan. Apabila R<sup>2</sup> mendekati angka satu maka terdapat hubungan yang kuat.

## 1) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar  $5,598 > t$  tabel  $1,996$  dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dinyatakan Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti, ada pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Adi Satria Abadi, hal ini disebabkan oleh karyawan yang sudah puas dalam bekerja sehingga kinerja karyawan meningkat.

## 2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar  $-0,092 < t$  tabel  $1,996$  dan nilai sig.  $0,927 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dinyatakan bahwa Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti, ada pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Adi Satria Abadi, hal ini disebabkan oleh karyawan yang kurang bermotivasi dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

## 3) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar  $,803 < t$  tabel  $1,996$  dan nilai sig.  $0,425 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dinyatakan bahwa Stres Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang berarti, ada pengaruh antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Adi Satria Abadi, hal ini disebabkan oleh karyawan yang stres dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

## b. Uji simultan (bersama-sama)

Uji simultan F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji simultan diketahui nilai F menunjukkan Kepuasan kerja (X1), Motivasi kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja karyawan dimana F hitung  $10,602 > F$  tabel  $2,74$ . Peningkatan Kinerja Karyawan akan tercapai secara optimal, apabila pimpinan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dengan pemberian motivasi yang maksimal maka karyawan tidak mengalami stress dalam bekerja.

c. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Hasil koefisien determinasi R<sup>2</sup> yang diperoleh sebesar  $0,325$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar  $32,50\%$ , sedangkan  $68,50\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang diteliti pada penelitian ini.

**KESIMPULAN (CONCLUSION)**

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Adi Satria Abadi maka kesimpulan yang dapat diperoleh dari analisis dan pengolahan data adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil uji parsial, Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta, karena nilai  $t$  hitung sebesar  $5,598 > t$  tabel  $1,996$  dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Dari hasil uji parsial, Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta, karena nilai  $t$  hitung sebesar  $-0,092 < t$  tabel  $1,996$  dan nilai sig.  $0,927 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
3. Dari hasil uji parsial, Stres Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta, karena nilai  $t$  hitung sebesar  $0,803 < t$  tabel  $1,996$  dan nilai sig.  $0,425 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
4. Dari uji F diperoleh nilai F menunjukkan Kepuasan kerja (X1), Motivasi kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja karyawan dimana F hitung  $10,602 > F$  tabel  $2,74$ .

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anwari, MR, Sunuharyo, BS, dan Ruhana, I 2016, 'Pengaruh Koflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, (Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Volume 41, Nomor 1, halm. 1-10.
- Juniantara, IW dan Riana, IG 2015, 'Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar', *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Volume 4, Nomor 09, halm. 611-628.
- Ponggo, AD, dan Simanjuntak, RA 2014, 'Analisis Tingkat Stres Kerja Karyawan Pada PT. Karoseri New Niaga Purworejo', *Jurnal REKAVASI*, Volume 2, Nomor 1, pp. 39-46.
- Siagian, SP 2002, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Timangratuogi, W 2012, 'Pengaruh Stres Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sales/ Penjualan Pada PT. Indomobil Trada Nasional Cabang Padjajaran Bogor', Skripsi, Universitas Indonesia, Depok.