

PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN PERILAKU KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PAN BROTHERS

Tiara Nur Anggita Prabawati, Lukman Hakim

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

Email Corresponding:
Email: tiaranur42@gmail.com

Abstract.

This study aims to analyze job stress, job satisfaction, and work behavior on the performance of employees of PT Pan Brothers Sragen. This research is a type of quantitative research using a sampling technique in the form of non-probability sampling with a purposive sampling method by distributing questionnaires to PT Pan Brothers employees who have met the requirements and the number of respondents as a sample in this study were 60 respondents. Source of data used in this research is primary data. The measurement scale used is SPSS version 26. The results of the analysis in this study indicate that work stress has no significant effect on employee performance, job satisfaction has a significant effect on employee performance, and work behavior has a significant effect on employee performance.

Keywords: job stress, job satisfaction, work behavior, employee performance

PENDAHULUAN

Dengan pesatnya perkembangan zaman sekarang menuntut dunia industri untuk terus menerus berkembang agar tidak ketinggalan dengan perusahaan industri lainnya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan memperhatikan masalah stres kerja. Dimana masalah stress kerja merupakan kondisi adanya suatu tekanan dengan suatu kondisi yang berpengaruh dalam diri sendiri maupun di lingkungan kerja ataupun sekitarnya. Stress kerja adalah kosekuensi dari setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psiskologis dan juga fisik yang berlebihan kepada seseorang (Sunnyoto 2015). (Harverd 2016) berpendapat bahwa dari sikap stress bahwa intensitas pemantauan akan mengurangi kepuasan kerja karena tekanan kerja yang dirasakan lebih tinggi.

Pengaruh dari sumber stress kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa individual stress berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress merupakan sebuah rangsanganyang mengacu pada rasa tegang, rasa takut, rasa gelisah ketika seseorang berhadapan dengan sebuah peluang, kendala, dan tuntutan yang berkaitan dengan visi atau keinginan yang belum tercapai (Robbins & Judge 2019). Dalam kehidupan bekerja stress kerja sangat berpengaruh negative dalam kinerja karyawan. seharusnya semakin tinggi pekerjaan yang dihadapi tidaklah banyak mempengaruhi untuk terus meningkatkan kinerja yang baik. Manusia akan cenderung mengalamai stress apabila kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada (Rachel 2018).

Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawan adalah dengan cara mempertahankan kepuasan kerja dan perilaku.

Dimana kepuasan kerja yang menyenangkan membuat karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang baik. Kepuasan kerja akan berdampak pada pekerjaan menjadi berkurang tingkat absensi, memberikan manfaat positif, tetap bersama organisasi, dan perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang belum mendapatkan kepuasan kerja (Baskoro, Aditya 2017). Kepuasan kerja didorong dari dalam diri manusia yang diberikan sumber daya serta pengarahan untuk melaksanakan tugas dalam lingkup pekerjaan. Kepuasan kerja dapat menunjukkan dampak dari sikap kerja karyawan dan stress kerja dapat menunjukkan dampak pada kesejahteraan karyawan (Ravid Gede Redita 2019).

Perilaku kerja karyawan tidak hanya ditentukan dengan satu factor saja, tetapi juga terpengaruhi dengan beberapa factor lainnya. Factor tersebut bisa dari dalam diri sendiri maupun dari factor luar. Dengan mengerti perilaku kerja karyawan, perusahaan dengan mudah mengatur serta dapat memahami karyawan dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang konsisten. Perilaku kerja manifestasi dalam berinteraksi dalam lingkungan dimulai dari perilaku yang terlihat hingga tak terlihat, dari apa yang dirasakan sampai tidak dirasakan (Halimah 2019). Banyak factor yang mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan salah satunya yaitu stress kerja dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan. kinerja dan perilaku karyawan diawasi untuk menjaga kinerjanya, mencegah adanya kecurangan dan mendorong semangat berkembangnya para karyawan Ravid Redita (2019).

PT. PAN BROTHERS merupakan salah satu industri manufaktur garmen terbanyak di Indonesia. Mempunyai banyak kantor pusat salah satunya di Sragen. Industri ini memproduksi seluruh berbagai baju dari bermacam tipe kain hingga baju rajutan sampai serat tenun. Industri ini didirikan pada tahun 1980 beroperasi di industri berbagai macam baju. Bahan-bahan tersebut di ekspor ke Amerika Serikat, Eropa Barat serta Timur, Jepang, Taiwan, Australia, serta Negara-negara potensial lainnya. Tercatat di Dewan Pengembangan Bursa Dampak Indonesia pada tahun 1990 di Tangerang, Banten, Indonesia. Walaupun selaku anak industri PT. Pan Brothers berupaya membagikan yang terbaik untuk karyawan supaya kinerja karyawan efisien sehingga berakibat positif untuk industri. Selain itu kesulitan yang dihadapi industri manufaktur ialah meningkatkan efisien di perusahaan, banyak produsen yang memilih untuk menurunkan kualitas produknya demi mengurangi biaya produksi. Tetapi cara tersebut justru menurunkan profitabilitas dimana pelanggan tidak puas dengan produk. Selain itu cara paling efektif untuk mengoptimalkan efisiensi di perusahaan ini bisa dilakukan dengan meningkatkan kualitas karyawan. menurut (Falola Reniati, R., & Diki 2021). Pelatihan dan pengembangan adalah alat strategis yang sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan bahwa kepuasan dari profesi, kepuasan kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja merupakan factor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan

Karyawan ialah komponen berarti dalam berorganisasi. Kemajuan serta keberhasilan organisasi bergantung pada kinerja karyawan, karyawan sanggup serta ingin bekerja keras, inovatif, kreatif, loyal, disiplin, jujur, serta bertanggung jawab jendak memastikan prestasi kinerjanya. Kinerja karyawan yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawan salah satunya dengan cara mempertahankan kepuasan kerja serta mengurangi stress kerja dan merubah perilaku yang buruk terhadap karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PAN Brothers”

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif dengan pengumpulan data dan analisis. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuosioner. Kuosioner merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara tertulis kepada karyawan PT Pan Brothers Sragen. Pengambilan data ini menggunakan data primer yang dimana diambil secara langsung dari objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini merupakan semua karyawan PT PAN Brothers Sragen. Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 60 karyawan PT PAN Brothers Sragen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana variabel bebasnya adalah (X_1 = Stres kerja), (X_2 = Kepuasan kerja), (X_3 = perilaku kerja). sedangkan variabel terikatnya adalah (Y = Kinerja karyawan). selain itu juga analisis regresi digunakan untuk mengujikebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Uji regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien regresi (b)	T	Sig.	Keterangan
Constant	4,984	2,289	0,026	
X1	0,128	1,715	0,092	Tidak signifikan
X2	0,342	2.799	0,007	Signifikan
X3	0,410	3.155	0,003	Signifikan

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan data dari tabel 4.13 memperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,984 + 0,128X_1 + 0,342X_2 + 0,410X_3 + e$$

Model regresi diatas bila dijelaskan masing masing koefisien variabel menjadi :

1. Koefisien X_1 (b_1) sebesar 0,128 bernilai negatif, mempunyai arti apabila stres kerja pada PT. Pan Brothers menurun maka kinerja karyawan semakin menurun.
2. Koefisien X_2 (b_2) sebesar 0,342 bernilai positif, mempunyai arti apabila kepuasan kerja pada PT. Pan Brothers meningkat maka kinerja karyawan semakin meningkat.
3. Koefisien X_3 (b_3) sebesar 0,410 bernilai positif, mempunyai arti apabila perilaku kerja pada PT. Pan Brothers meningkat maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis secara keseluruhan menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini berarti hipotesis yang menyatakan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pan Brothers ditolak. Menurut Ivancevich *et al* (2007:295) bahwa dari perspektif orang biasa, stress kerja dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah atau khawatir, semua perasaan merupakan manifestasi dari pengalaman stress, suatu terprogram yang kompleks untuk mempersepsikan ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negative.

Hal tersebut berarti bahwa stress kerja dapat berdampak negative atau positif terhadap psikologis dan fisiologis (Robbins 2009:209).

Hasil riset ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya dimana penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wenur (2018) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini menjelaskan bahwa jika stress kerja meningkat ataupun menurun tidak mempengaruhi kinerja karyawan. hal ini bertolak belakang dengan penelitian Dewi (2014) menunjukkan bahwa secara persial ada pengaruh negative dan signifikan stresskerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari kondisi lapangan stress kerja (X_1) = nilai sig, $0,0092 > 0,05$ dan t hitung 1,715, H_0 diterima menunjukkan secara persial bahwa variabel stresskerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis secara keseluruhan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini berarti hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pan Brothers diterima. Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik untuk menimbulkan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Menurut (Nuraini, 2018) kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Hasil riset ini didukung dan diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dekoulou dan Trivellas (2010) menemukan bahwa operasi yang berorientasi pada pembelajaran adalah predictor penting dari kepuasan kerja karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan. menurut Farooqui dan Nagendra (2014) mengatakan bahwa terdapat hubungan antara organisasi orang dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Hasil dari kondisi lapangan kepuasan kerja (X_2) = nilai sig $0,007 < 0,05$, dan t hitung 2,799, H_0 ditolak menunjukkan secara persial bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis secara keseluruhan menunjukkan bahwa perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini berarti hipotesis yang menyatakan perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pan Brothers diterima. Perilaku kerja karyawan akan tercermin pada kemampuan karyawan dalam memecahkan masalah serta kemampuan karyawan untuk berkomunikasi baik dengan sesama karyawan ataupun dengan atasan.

Hasil riset ini didukung oleh penelitian sebelumnya Retno Sari (2005) yang menyatakan bahwa factor perilaku kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan secara kesemuanya akan mempengaruhi kinerja karyawan. sejalan dengan hasil penelitian Nurzanah (2004) yang menyatakan bahwa perilaku kerja, dan perilaku individu terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. dengan dikemukakan oleh Gibson (2006) tentang kerangka perilaku kerja bahwa hasil berupa kinerja yang ditentukan oleh individu, lingkungan yang meliputi lingkungan perusahaan, serta perilaku kerja yang ada didalam perusahaan.

Hasil dari kondisi lapangan perilaku kerja (X_3) = sig $0,003 < 0,05$, dan t hitung 3,155, H_0 ditolak menunjukkan secara persial bahwa variabel perilaku kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel sebanyak 60 responden yang merupakan karyawan PT Pan Brothers anak perusahaan yang berada di Sragen. Responden dalam penelitian ini sama antara responden laki-laki sebanyak 50% dengan responden perempuan 50%. Responden berdasarkan usia 19-25 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 23%, usia 26-30 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase 32%, usia >31 tahun sebanyak 27 orang dengan persentase 45%. Responden tingkat pendidikan terakhir dari lulusan SMA/SMK/MA sebanyak 47 orang dengan persentase 78%, lulusan Diploma/S1/S2 sebanyak 13 orang dengan persentase 22%. Temuan dari penelitian ini adalah :

1. Stress kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

SARAN

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yang menggunakan kuesioner dengan teknik yang diambil *nonprobability sampling* dengan metode *purposive sampling* yang merupakan pemilihan sampel yang sesuai dengan kriteria atau karakteristik yang telah ditentukan. Sehingga sampel pada penelitian ini hanya berjumlah 60 responden karena hanya mengambil divisi-divisi atau staf-staf tertentu saja. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini tergolong terbatas, hanya lingkungan kerja dan budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A Purbayu, B. Santoso. 2005. "Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel Dan SPSS."
- Akram, Tayyaba, Shen Lei, Muhammad Jamal Haider, and Syed Talib Hussain. 2020. "The Impact of Organizational Justice on Employee Innovative Work Behavior: Mediating Role of Knowledge Sharing." *Journal of Innovation and Knowledge* 5(2):117–29. doi: 10.1016/j.jik.2019.10.001.
- Aprilia, Nadila Bela dan Sonny Hersona. 2021. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pupuk Kujang Cikampek." *YUME : Journal of Management* 4(2):273–82. doi: 10.37531/yume.vxix.x655.
- B, AYCA. 2019. "The Impact of Authentic Leadership Behavior on Job Satisfaction: A Research on Hospitality Enterprises." *Procedia Computer Science* 158:790–801. doi: 10.1016/j.procs.2019.09.116.
- Baskoro, Aditya, and moonhead. 2017. "„Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pekerja Melalui Kepuasan Kerja Di UMKM Pengolahan Tahu (Tahu RT, Industri Tahu RDS Dan Tahu Duta) Di Malang.”" *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)* 2.2 (2017) 14.
- Christy, Nadia Antonita, and Sholihati Amalia. 2018. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3(2):74–83. doi: 10.35313/jrbi.v3i2.935.

- Darmawanto Halimah, N. P. M. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Perawat Di Santosa Hospital Bandung Kopo (Doctoral Dissertation, UNIVERSITAS PASUNDAN)."
- Edison, Emron, Titing Kartika, and Rida Intan Dwi Lestari. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Sentra Industri Kulit Sukaregang." *Barista: Jurnal Kajian Bahasa Dan Pariwisata* 4(1):51–60.
- Fahmi. 2014. "The Effects of Managerial Coaching Behaviors on the Employees' Perception of Job Satisfaction, Organisational Commitment, and Job Performance: Case Study on Insurance Industry in Turkey." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 150:1137–47. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.09.129.
- Falola Reniati, R., & Diki, D. (2021). 2021. "PENGARUH PENILAIAN KINERJA, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA DIREKTORAT JENDERAL PAJAK AREA KOTA PANGKALPINANG)." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 26.2 (2021) 14.
- Fatma, Bulan, Dianawati Suryaningtyas, and Andi Nu Graha. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Malang." *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)* 7:7–10.
- Harverd. 2016. "Examining Employee Psychological Outcomes and Counterproductive Work Behavior." *Gulza, S., Moon, M.A., Attiq, S. and Azam, R.I., 2014. The Darker Side of High Performance Work Systems: Examining Employee Psychological Outcomes and Counterproductive Work Behavior. Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS), 8(3), Pp.715-.*
- HASIBUAN, Z. (2021). 2021. "PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM KOTA MEDAN." 143.
- Kreitner Priyantika, D. F. (2018). 2018. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Teknik Pt. Pelindo Marine Service Surabaya Melalui Burnout Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Mahfudz, Muhammad. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Concumer Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk." *Jurnal Eksekutif Volume 14 No. 1 Juni 2017 Indonesia* 14(1):51–75.
- Manampiring, B., C. Kojo A. S. Soegoto, Pengaruh Budaya, Organisasi Dan, Perilaku Kerja, and Terhadap Kinerja. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Pelestarian Nilai Budaya Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7(3):4026–35.
- MANGKUNEGARA. 2007. "Peranan Faktor Individu, Budaya Organisasi, Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Radio Swasta Nasional Di Malang." *Modernisasi* 3(1):12–27.
- N, Rachel massie. 2018. "„Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado."" *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 6.002 (2018). 13.

- Nurwahidah, Hasan Hongkeng, and Budiman. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja , Budaya Kerja , Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng The Effect of Work Discipline , Working Culture , and Work." *YUME : Journal of Management* 1(1):25–43.
- Oldham, hockman and. 2015. "„Hubungan Perilaku Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja.“” 133.
- Ravid Gede Redita, and A. A. S. K. Dewi. 2019. "„Pengaruh Stres Kerja TerhadapKepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi.“” *E- Jurnal Manajemen Unud* 8.3 (2019).
- salmah, ayu, Ninih. 2019. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadaap Kinerja Karyawan Pada PTPN VII." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 12(2):20–30.
- Siegel, Rudolf, Cornelius J. König, and Veronika Lazar. 2022. "The Impact of Electronic Monitoring on Employees" Job Satisfaction, Stress, Performance, and Counterproductive Work Behavior: A Meta-Analysis." *Computers in Human Behavior Reports* 8(August). doi: 10.1016/j.chbr.2022.100227.
- Steven, Hartono Jessie, and Arif Partono Prasetio. 2020. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 5(1):78–88. doi: 10.32528/ipteks.v5i1.3022.
- Sunyoto. 2015. "Jurnal Sains Dan Teknologi." *Pentingnya Pengungkapan (Disclosure) Laporan Keuangan Dalam Meminimalisasi Asimetri Informasi:Kajian Literatur Dan Riview Beberapa Artikel Penelitian Terkait Pengungkapan.*
- vancouver. 2018. "Examining Employee Psychological Outcomes andCounterproductive Work Behavior." *Gulza S, Moon MA, Attiq S, Azam RI. The Darker Side of High Performance Work Systems: Examining Employee Psychological Outcomes and Counterproductive Work Behavior. Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS). 2014;8(3):715-32.*
- Wirya, Kadek Sada, Nyoman Dini Andiani, and Ni Luh Wayan Sayang Telagawathi. 2020. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bpr Sedana Murni." *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2(1):50. doi: 10.23887/pjmb.v2i1.26190