

**PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN
LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SAMUDERA GEMILANG DENPASAR**

I Nyoman Resa Adhika¹, I Gede Rihayana² dan Putu Pradiva Putra Salain³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasarawati Denpasar

Jl. Kamboja No. 11A, Dangin Puri Kangin, Denpasar Utara, Bali 80233

Email : resa.adhika@unmas.ac.id

Abstrak- Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan loyalitas kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Gemilang Denpasar. Metode penelitian penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif dengan menggunakan sumber data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Samudera Gemilang Denpasar sebanyak 110 orang. Sedangkan sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 86 orang dari seluruh karyawan pada Samudera Gemilang Denpasar. Hasil penelitian yang didapat adalah stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Samudera Gemilang Denpasar, sedangkan kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Samudera Gemilang Denpasar.

Kata kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract- This study was conducted to analyze and determine the effect of job stress, job satisfaction and employee loyalty on employee performance at PT. Samudera Gemilang Denpasar. This research method uses quantitative and qualitative methods by using primary and secondary data sources. The population in this study were all employees of PT. Samudera Gemilang Denpasar as many as 110 people. While the sample of respondents in this study were 86 people from all employees at Samudera Gemilang Denpasar. The result of the research is that work stress has a negative and significant effect on employee performance at Samudera Gemilang Denpasar, while job satisfaction and job loyalty have a positive and significant effect on employee performance at Samudera Gemilang Denpasar.

Keywords : Job Stress, Job Satisfaction, Job Loyalty, Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menciptakan kinerja para karyawan. Hal itu penting, sebab kinerja karyawan mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai. Menurut Gondokusumo (2005: 72), kinerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama. Kinerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan orang lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan. Dengan demikian, kinerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Stres kerja

yang tinggi dan tidak dapat dikendalikan oleh karyawan dapat mengancam kemampuan karyawan dalam bekerja yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya dan kemudian dapat menurunkan kinerjanya (Handoko, 2008). Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aron F Polakitang, dkk (2019) menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan suatu cerminan dari perasaan pegawai atau karyawan terhadap pekerjaannya. Richard, dkk (2012:312,337) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Penelitian terdahulu yang dilakukan

oleh Deni Candra Purba, dkk (2019) menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Loyalitas yang tinggi perlu dimiliki oleh setiap Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Hasibuan (2012) menyatakan bahwa loyalitas salah satu faktor yang digunakan untuk mengelola karyawan termasuk pekerjaan, jabatan, dan loyalitas kepada organisasi. Faktor hadiah menurut Handoko (2014: 15) adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaannya. Jika hadiah yang diberikan mengikuti kontrak sebelumnya, karyawan akan merasakan nilainya. Memberikan kompensasi yang sesuai akan menghasilkan loyalitas karyawan dan aset perusahaan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maykel P. Dareho, dkk (2018) menunjukkan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Samudera Gemilang Denpasar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri perak dan emas, sehingga dalam mengelola kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang maksimal dengan semakin

ketatnya persaingan antar perusahaan sejenis, maka perusahaan sangat memperhatikan beberapa hal terkait karakteristik masing-masing individu karyawan, seperti bagaimana perusahaan mengelola stres kerja agar nantinya tercapai kepuasan kerja serta menciptakan loyalitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas penulis menganggap stres kerja, kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan kinerja karyawan menjadi permasalahan yang menarik untuk dikaji dan diteliti lebih lanjut dalam sebuah kajian untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Gemilang Denpasar.

METODE

Objek Penelitian

Yang menjadi objek penelitian ini adalah Pengaruh Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Loyalitas Kerja (X3), terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Samudera Gemilang Denpasar.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bali Langit Biru Denpasar sebanyak 110 orang. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono,2017:137). Maka dari itu jumlah sampel dicari dengan menggunakan Rumus Slovin yang disusutkan menjadi 86 orang sebagai sampel dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer penelitian ini diperoleh melalui :

- 1) Observasi yaitu cara untuk memperoleh data yang akurat dengan jalan mengadakan pengamatan langsung ke objek penelitian, dalam hal ini adalah PT. Samudera Gemilang Denpasar
- 2) Wawancara yaitu metode pengumpulan data dengan melakukan wawancara langsung beberapa karyawan PT. Samudera Gemilang Denpasar berkaitan dengan stres kerja,

kepuasan kerja, loyalitas kerja dan kinerja karyawan.

3) Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan *Skala Likert* dengan membagikannya keseluruhan karyawan yang dijadikan sampel.

Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumentasi berbagai data tentang gambaran umum, sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, serta pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan kinerja karyawan di PT. Samudera Gemilang Denpasar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linear berganda diperoleh nilai *Unstandardized Coefficients B(b₁)* sebesar -0,273, hasil uji t dengan nilai $t_{hitung} = -3,330 > t_{tabel} = 1,66365$ dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dari hasil analisis regresi linear berganda dan uji

t dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap karyawan PT. Samudera Gemilang Denpasar dapat diterima.

Hasil penelitian ini searah dengan kajian yang dilakukan oleh Massie, dkk. (2018) dengan judul pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola IT Center Manado. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga searah dengan kajian yang dilakukan oleh Diputra, dkk. (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Destination Asia Bali. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linear berganda diperoleh nilai *Unstandardized Coefficients B*(b_2) sebesar 0,445, hasil uji t dengan nilai $t_{hitung}=6,929 > t_{tabel} = 1,66365$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil analisis regresi linear berganda dan uji t dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT. Samudera Gemilang Denpasar dapat diterima.

Hasil penelitian ini searah dengan kajian yang dilakukan oleh Purba, dkk (2019) dengan judul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga searah dengan

kajian yang dilakukan oleh Yusuf, dkk (2019) dengan judul Pengaruh *Employee Engagement*, Loyalitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indospice Di Manado. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linear berganda diperoleh nilai *Unstandardized Coefficients B*(b_3) sebesar 0,422, hasil uji t dengan nilai $t_{hitung}=6,295 > t_{tabel} = 1,66365$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil analisis regresi linear berganda dan uji t dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT. Samudera Gemilang Denpasar dapat diterima.

Hasil penelitian ini searah dengan kajian yang dilakukan oleh Dareho, dkk (2019) dengan judul pengaruh

pendidikan, pelatihan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Delisa Minahasa Manado. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga searah dengan kajian yang dilakukan oleh Astuti (2016) dengan judul pengaruh pengawasan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan industri TV kabel (Studi Pada PT. Zi Vision Cabang Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Gemilang Denpasar dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Gemilang Denpasar Hal ini menunjukkan bahwa semakin

tinggi tingkat stres yang dialami karyawan akan dapat menurunkan kinerja yang dihasilkannya.

2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Gemilang Denpasar. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan yang sesuai dengan harapan karyawan dapat menimbulkan peningkatan kinerja.
3. Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan pada PT. PT. Samudera Gemilang Denpasar. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkatnya loyalitas karyawan dapat menimbulkan peningkatan kinerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas selanjutnya ditemukan hasil implikasi sebagai berikut:

1. Pada variabel stres kerja, indikator iklim kerja mendapatkan skor terendah dari responden. Peneliti menyarankan kepada pimpinan PT. Samudera Gemilang Denpasar. untuk menciptakan iklim kerja yang

menyenangkan agar karyawan tidak jenuh dan bosan terhadap pekerjaan yang berikan. Menghilangkan rasa jenuh dan bosan dapat mengurangi tingkat stres yang dialami karyawan, sehingga kinerja yang dihasilkan dapat meningkat.

2. Pada variabel kepuasan kerja, indikator kepuasan terhadap pekerjaannya sendiri mendapatkan skor terendah dari responden. Peneliti menyarankan kepada pimpinan PT. PT. Samudera Gemilang Denpasar. untuk memperhatikan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya sendiri. Menciptakan jenis pekerjaan yang tidak membosankan dan sesuai bakat akan membuat karyawan mempunyai motivasi untuk terus memberikan yang terbaik kepada perusahaan.
3. Pada variabel loyalitas kerja, indikator tanggung jawab mendapatkan skor terendah dari responden. Peneliti menyarankan kepada pimpinan PT PT. Samudera Gemilang Denpasar. untuk memperhatikan tingkat loyalitas karyawan yang tercermin dari bagaimana tanggung jawab

karyawan dalam menyelesaikan semua tugasnya. Karyawan yang menyelesaikan semua tugasnya dengan tepat waktu dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

4. Pada variabel kinerja karyawan, indikator jumlah pekerjaan mendapatkan skor terendah dari responden. Peneliti menyarankan kepada pimpinan PT. PT. Samudera Gemilang Denpasar. Denpasar untuk memperhatikan kinerja yang dihasilkan karyawan, sehingga karyawan dapat memenuhi semua target pendapatan perusahaan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih diucapkan kepada karyawan pada PT. Samudera Gemilang Denpasar. yang telah bersedia sebagai responden dalam studi eksplorasi ini. Karena kepentingan kerahasiaan data responden, peneliti tidak bisa menulis nama-nama terkait dengan responden penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Y., & Heriyanto, M. 2016. Pengaruh Pengawasan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tv Kabel (Studi Pada PT. Zi Vision Cabang Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan) (Doctoral dissertation, Riau University).
- Dareho, M. P., Kindangen, P., & Kojo, C. 2018. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delisa Minahasa Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Diputra, A. A. D. P., & Surya, I. B. K. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Destination Asia Ball. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 1026-1055.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gondokusumo dan Eddy. 2015. Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (edisi 2)*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(002).
- Purba, D. C., Lengkong, V. P., & Loindong, S. 2019. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, and Gordon J. Curphy. 2012. *Leadership, Enhancing the Lessons of Experience*, Alih Bahasa: Putri Izzati. Jakarta: Salemba Humanika.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Runtu, Julius. 2014. Indikator loyalitas karyawan. (www.juliusruntu.blogspot.com/2014/02/indikator-loyalitas-karyawan-bahan.html?m=1), diakses pada 20 Juni 2020.
- Siswanto, S. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang) (Doctoral dissertation, Universitas Stikubank).
- Stefanus, Tommy dkk. 2010. Analisis Pemasaran dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya. Volume 1, No. 2. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Universitas Kristen Petra.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Susilo Martoyo, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta.
- T. Hani Handoko. 2014. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta : BPF Yogyakarta.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yusuf, R. M., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. 2019. Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Indospice Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).