

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERASIONAL  
PT.KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE III  
SUMATERA SELATAN WILAYAH B KERTAPATI**

**SKRIPSI**



**NAMA : Wiwin Susanto**

**NIM : 21 2011 146.K**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2015**

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERASIONAL  
PT.KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE III  
SUMATERA SELATAN WILAYAH B KERTAPATI**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**NAMA : Wiwin Susanto**

**NIM : 21 2011 146.K**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2015**

## PENYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Wiwin Susanto  
Nim : 21.2011.146.K  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dan segala konsekuensinya.

Palembang, 11 Maret 2015

Penulis,



Nama: Wiwin Susanto  
NIM. 21.2011.146.K

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang**

## **TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

**Judul** : Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap  
Kinerja Karyawan Operasional PT. Kereta Api  
Indonesia (Persero) Divre III Sumatera Selatan  
Wilayah B Kertapati.

**Nama** : Wiwin Susanto

**NIM** : 21.2011.146.K

**Fakultas** : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

**Program Studi** : Manajemen

**Mata Kuliah Pokok** : Manajemen Sumber Daya Manusia

**Diterima dan disahkan**

**Pada tanggal ..... April 2015**

**Pembimbing,**



**(Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M.)**

**NIDN : 0207046301**

**Mengetahui,**

**Dekan**

**Kejua Program Studi Manajemen,**



**(Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si.)**

**NIDN : 0216057001**

## HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO :

*"Barangsiapa yang memegang kuasa tentang sesuatu urusan kaum muslimin, lalu dia memberikan suatu tugas kepada seseorang, sedangkan dia mengetahui bahwa ada orang yang lebih baik daripada orang itu, dia telah mengkhianati Allah, RasulNya dan kaum muslimin."*

*(Hadis Riwayat Al-Hakim)*

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

- ❖ Kedua orang tua ku tersayang,  
Ayah Ramly (Alm),  
Ibu Miryati (Almh),
- ❖ Nenek ku tercinta,  
Hj. Toibah
- ❖ Saudara-saudaraku tercinta,  
Kakak Heriyanto  
Kakak Hardiyanto  
Ayuk Novi Yana
- ❖ Pendamping Hidupku,  
Ria Enggar Nastiti
- ❖ Sahabat-sahabat terbaikku
- ❖ Almaterku

## PRAKATA

**Assalamu'alaikum Wr. Wb.**

Puji Syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT, karena Rahmat dan KaruniaNya jualah peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Sumatera Selatan Wilayah B Kertapati"**. Skripsi ini peneliti ajukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mengikuti ujian komprehensif pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

Pada kesempatan ini, peneliti menghaturkan sembah-sujud kepada Ayahanda dan Ibundaku tercinta, yang telah melahirkan, membesarkan, membiayai, mendidik, mendoakan, memberikan dorongan dan semangat kepada peneliti. Begitu pula kepada kakak-kakak dan adik-adikku yang telah banyak memberikan dorongan kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan Studi di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Selain itu pada kesempatan ini, peneliti juga ingin menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan dan membantu peneliti dalam penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, antara lain:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Idris, S.E, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M., selaku Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, dan selaku Pembimbing Skripsi, yang telah banyak meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti sampai selesainya skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staf Tata Usaha serta Sub Bagian Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Semua pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu, semoga Allah membalas kebaikan kalian.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapat balasan dari-Nya, Amin Ya Rabbal A'lam.

Palembang, ..... Maret 2015  
Peneliti,

Nama: Wiwin Susanto  
NIM. 21.2011.146.K

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN BEBAS PLAGIAT .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
HALAMAN PRAKATA .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xi
ABSTRAK .....	xii
<i>ABSTRACT</i> .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Sebelumnya .....	9
B. Landasan Teori .....	10
1. Kinerja .....	10

2. Stres Kerja .....	13
3. Kepuasan Kerja .....	20
C. Hipotesis .....	24
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian .....	25
B. Tempat Penelitian .....	26
C. Operasionalisasi Variabel .....	26
D. Populasi dan Sampel .....	27
E. Data yang Diperlukan .....	28
F. Metode Pengumpulan Data .....	29
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	30
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian .....	36
1. Gambaran Umum PT. Kereta Api Indonesia (Persero) .....	36
2. Deskripsi Hasil Jawaban Responden .....	44
3. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Data .....	50
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	56
1. Hasil Pengujian Regresi Berganda .....	56
2. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi .....	58
3. Hasil Uji Hipotesis .....	59
C. Perbandingan Hasil Penelitian Terdahulu .....	68

BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
A.	Simpulan .....	70
B.	Saran-saran .....	71
DAFTAR PUSTAKA	.....	72

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1. Operasionalisasi Variabel .....	26
Tabel III.2 Jumlah Karyawan Operasional PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Sumatera Selatan Wilayah B Kertapati	27
Tabel IV.1. Perkembangan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) .....	38
Tabel IV.2. Budaya Kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) ...	40
Tabel IV.3. Karakteristik Responden .....	45
Tabel IV.4. Deskripsi Data pada Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	47
Tabel IV.5. Deskripsi Data pada Variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) .....	48
Tabel IV.6. Deskripsi Data pada Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) .....	49
Tabel IV.7. Hasil Pengujian Validitas Indikator Kinerja Karyawan (Y) ..	51
Tabel IV.8. Hasil Pengujian Validitas Indikator Stres Kerja ( $X_1$ ) .....	52
Tabel IV.9. Hasil Pengujian Validitas Indikator Kepuasan kerja ( $X_2$ ) .	52
Tabel IV.10. Hasil Pengujian Reliabilitas Indikator Kinerja Karyawan (Y)	54
Tabel IV.11. Hasil Pengujian Reliabilitas Indikator Stres kerja ( $X_1$ ) .....	54
Tabel IV.12. Hasil Pengujian Reliabilitas Indikator Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) .	55
Tabel IV.13. Hasil Pengujian Regresi Berganda .....	56
Tabel IV.14. Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	58
Tabel IV.15. Hasil Uji Hipotesis F (Uji Bersama-sama) .....	59

## ABSTRAK

Wiwin Susanto / 21 2011 146.K / **Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Sumatera Selatan Wilayah B Kertapati / Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Penelitian ini menguji pengaruh antara stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama dan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Sumatera Selatan Wilayah B Kertapati.

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *Cluster Sampling secara Proporsional*. Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 105 orang. Data yang digunakan adalah data primer. Sedangkan metode pengambilan data dengan cara kuisioner. Teknik yang di gunakan adalah dengan tehnik regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini adalah (1) ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Sumatera Selatan, (2) tidak ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Sumatera Selatan, dan (3) ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Sumatera Selatan.

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

## ABSTRACT

Wiwin Susanto / 21.2011.146.K / **Effect of Job Stress and Job Satisfaction on the Employee Performance Operation PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Division III South Sumatra Region B Kertapati / Human Resource Management.**

This study examined the effect of job stress and job satisfaction association and partially to the operational employees performance PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Sumatera Selatan region B Kertapati.

Associative research was used in this research . The sampling method used was *Proportional Cluster Sampling*. The samples used were 105 people . The data used was primary data . While method in collecting the data used was questionnaires. Technique in analyzing the data was multiple linear regression.

The results of this study were (1) no significant relationship between job stress and job satisfaction together on the performance of employees of PT.KAI (Persero) Division III South Sumatra, (2) there was no significant relationship between job stress partially on the performance of employees of PT.KAI (Persero) Division III South Sumatra, and (3) no significant influence job satisfaction partially on the performance of employees of PT.KAI (Persero) Division III South Sumatra.

Keywords : Job Stress , Job Satisfaction , and Employee Performance .

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen terdiri dari enam unsur (6M) yaitu: *Men, Money, Materials, Machine, Methods dan Markets*. *Men* merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi. Dalam manajemen, faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa ada manusia tidak ada proses kerja, sebab pada dasarnya manusia adalah makhluk kerja. Oleh karena itu, manajemen timbul karena adanya orang-orang yang berkerja sama untuk mencapai tujuan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam menciptakan bangsa yang maju. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana, tetapi tanpa dukungan sumber daya yang handal kegiatan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam suatu organisasi. Kunci sukses perusahaan pada sumber daya manusianya, yaitu sebagai inisiator, pemberi tenaga, kreativitas dan usahanya kepada organisasi untuk meningkatkan kemampuan perubahan pada organisasi secara berkesinambungan.

Setiap perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, akan mendukung tujuan yang akan dicapai perusahaan. Jika tujuan perusahaan tercapai tentu saja akan banyak membawa dampak positif bagi perusahaan itu sendiri dan bagi karyawannya pula. Maka dari itu, setiap perusahaan akan senantiasa berusaha menciptakan dan membentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja.

Menurut Payaman J Simanjuntak (2011;1) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kerja adalah keseluruhan kegiatan yang di lakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-

masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah stress kerja. Menurut Sondang P Siagian (2008;300) Stress kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Banyak faktor yang menyebabkan stress kerja karyawan, antara lain tuntutan tugas yang berlebihan di tempat kerja, hubungan antar karyawan yang buruk, tuntutan peran karyawan dan kepemimpinan organisasi yang kurang memperhatikan karyawan. Selain itu faktor dari internal karyawan itu sendiri pun dapat menyebabkan stress kerja yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kehidupan rumah tangga yang tidak harmonis dan masalah rumah tangga lainnya.

Selain stress kerja, kepuasan juga mempengaruhi kinerja. Menurut Malayu SP Hasibuan (2009;202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job statisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan

lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang menyelenggarakan jasa angkutan kereta api. Layanan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) meliputi angkutan penumpang dan barang. Pada akhir Maret 2007, DPR mengesahkan revisi UU No. 13/1992 yang menegaskan bahwa investor swasta maupun pemerintah daerah diberi kesempatan untuk mengelola jasa angkutan kereta api di Indonesia. Selama tahun 2008 jumlah penumpang melebihi 197 juta. Pemberlakuan UU Perkeretaapian No. 23/2007 secara hukum mengakhiri monopoli PT Kereta Api Indonesia (Persero) dalam mengoperasikan kereta api di Indonesia.

Seiring berjalannya waktu, banyak kendala yang sering dihadapi oleh setiap karyawan dalam bekerja, yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja dan kepuasan kerja adalah diantara kendala yang sering di hadapi karyawan. Misalnya:Operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Sumatera Selatan Wilayah B Kertapati termasuk salah satu instansi yang juga memperhatikan kinerja karyawannya. Dalam bidang Operasional Wilayah B Kertapati Divre III Sumatera Selatan mencakup 11 stasiun, antara lain: Stasiun Penimur, Stasiun Niru, Stasiun Talang Padang, Stasiun Belimbing, Stasiun Tanjung Terang, Stasiun Gunung Megang, Stasiun Penaggiran, Stasiun Ujan Mas, Stasiun Muara Gula, Stasiun Muara Enim, dan Stasiun Tanjung Enim Baru

Kinerja karyawan operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Sumatera Selatan Wilayah B Kertapati pada awalnya cukup meningkat dan cukup memuaskan. Namun dalam beberapa tahun terakhir karyawan pun mengalami masalah-masalah yang kompleks dalam melaksanakan pekerjaannya. Akibatnya kinerja karyawan terganggu. Hal ini ditandai oleh kurangnya kecakapan karyawan dalam bekerja, karyawan pun kurang bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas nya serta dalam mengerjakan tugasnya karyawan pun sering mengulur-ulur waktu. Tentu saja hal ini menjadi faktor penghambat karyawan dalam bekerja. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh stres kerja.

Dalam melaksanakan pekerjaan, sering kali karyawan operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Sumatera Selatan Wilayah B Kertapati merasakan tekanan dalam melaksanakan tugas nya. Tekanan-tekanan yang di berikan tersebut secara tidak langsung memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Tekanan yang di rasakan karyawan antara lain, banyaknya tuntutan yang di berikan oleh atasan terhadap bawahannya dan karyawan sering di bayang-bayangi oleh sanksi atau hukuman yang berat apabila melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal tersebut di rasakan berat dan tidak sepadan dengan fasilitas yang di berikan perusahaan kepada karyawannya.

Karyawan merasa fasilitas yang diberikan masih minim, dimana dalam pengajuan fasilitas untuk kenyamanan bekerja bagi karyawan sulit untuk di penuhi oleh perusahaan. Antara tuntutan pekerjaan dan fasilitas yang

diberikan dirasa tidak seimbang. Tekanan dari atasan, sanksi atau hukuman yang selalu membayangi karyawan serta kurangnya fasilitas kerja yang memadai serta di tambah oleh masalah eksternal karyawan seperti masalah keluarga yang membuat karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Sumatera Selatan Wilayah B Kertapati merasakan stres kerja. Stres kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga karyawan tersebut bekerja tidak maksimal.

Tekanan yang di rasakan seperti tekanan dari pimpinan yang selalu membayangi, apabila pekerjaan yang di berikan tidak dikerjakan maksimal maka sanksi pemotongan gaji atau pun sanksi berupa mutasi. Hal tersebut sangat mengganggu pikiran karyawan dan secara tidak langsung memberi efek stres kerja pada karyawan.

Dalam hal kepuasan kerja, karyawan banyak dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam kepemimpinan. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan. Selain itu adanya promosi kepada karyawan dirasa kurang adil, pengawasan dari pimpinan yang kurang merata serta adanya konflik anatar karyawan yang tentu saja menimbulkan masalah.

Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Sehingga kepuasan yang di rasakan berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Secara tidak langsung pun karyawan dapat merasakan ketidak nyamanan dalam bekerja.

Berdasarkan masalah tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini dengan judul **Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Sumatera Selatan Wilayah B Kertapati.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

Adakah pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan Operasional PT. Kereta Api (Persero) Divre III Sumatera Selatan Wilayah B Kertapati.

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan Operasional PT.Kereta Api (Persero) Divre III Sumatera Selatan Wilayah B Kertapati.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Penulis**

Melihat praktek dari teori yang selama ini dipelajari dalam kuliah khususnya dalam kajian sumber daya manusia.

##### **2. Bagi Tempat Penelitian**

Dijadikan bahan pertimbangan dan masukan untuk melakukan perbaikan-perbaikan bagi PT. Kereta Api (Persero) Divre III Sumatera Selatan Wilayah B Kertapati, yang berhubungan dengan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

##### **3. Bagi Almamater**

Dapat dijadikan sebagai masukan dan dapat digunakan bahan penelitian lanjutan khususnya dalam ilmu sumber daya manusia.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Tatang Iskandar (2008), berjudul *Kepuasan Kerja Karyawan pada Pusat Kesehatan YK. Madira Palembang*. Perumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah seberapa besar kepuasan kerja karyawan pada Pusat Kesehatan YK. Madira Palembang. Adapun tujuannya adalah untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada Pusat Kesehatan YK. Madira Palembang.

Terdapat satu variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja. Data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder yang berupa sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan pembagian tugas. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jawaban responden yang menunjukkan setuju terhadap variabel indikator masing-masing sebesar 60 %, 43,75 %, 35 %, 56, 25 %. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum sepenuhnya puas terhadap variabel indikator berupa gaji, lingkungan kerja, rekan kerja, dan kesesuaian pekerjaan pada Pusat Kesehatan YK. Madira Palembang.

2. Aji Kuncoro (2010) dengan judul *Pengaruh Sres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kuncoro Prima Putra Palembang*. Variabel yang digunakan adalah stress kerja karyawan, dengan indikator beban kerja,

tegang dalam bekerja dan peralatan kerja serta kinerja karyawan dengan indikator iklim kerja, pujian pimpinan dan balas jasa.

Teknik analisis yang di gunakan adalah teknik analisis kualitatif yaitu dengan membandingkan antara teori yang ada hubungannya dengan semua data pada penelitian ini. Alat analisis yang di gunakan yaitu presentasi atas banyaknya penghargaan yang di terima karyawan, sarana dan prasarana yang dimiliki oleh perusahaan dan lain sebagainya.

Hasil analisis yang di lakukan dengan menggunakan uji t dengan taraf kepercayaan 95% menunjukkan bahwa terdapat pengaruh stress kerja karyawan dengan hasil uji t di peroleh  $t_{hitung}$  sebesar 9,674 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,048. Kesimpulannya adalah apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Kinerja**

#### **a. Pengertian Kinerja**

Menurut Payaman J Simanjuntak (2011:1) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2005:94) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Anwar P Mangkunegara (2012;9) menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (out put) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **b. Tolok Ukur Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2010:211), tolok ukur keberhasilan kinerja dapat diukur sebagai berikut :

1) Kuantitas

Seberapa banyak target kerja logis yang ingin dicapai dibandingkan dengan realisasi.

2) Kualitas

Seberapa baik mutu hasil kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan realisasi.

3) Biaya

Seberapa besar alokasi biaya yang diperlukan hingga target sasaran yang dicapai

4) Waktu

Seberapa lama waktu yang diperlukan untuk mencapai sasaran yang dituju.

5) Keselamatan kerja.

Sejauh mana manajemen memperhatikan masalah keselamatan kerja di dalam menyelesaikan pekerjaan.

### c. Manajemen Kinerja yang Efektif

Menurut Mangkunegara (2009:103), manajemen kinerja yang efektif hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

#### 1) *Relevance*

Hal-hal atau faktor-faktor yang diukur adalah yang relevan (terkait dengan pekerjaannya, apakah itu “*output*-nya, prosesnya atau *input*-nya”);

#### 2) *Sensitivity*

Sistem yang digunakan harus cukup untuk membedakan antara pegawai yang berprestasi dan tidak berprestasi;

#### 3) *Reliability*

Sistem yang digunakan harus dapat diandalkan, dipercaya bahwa menggunakan tolok ukur yang objektif, sah, akurat, konsisten dan stabil;

#### 4) *Acceptability*

Sistem yang digunakan harus dapat dimengerti dan diterima oleh pegawai yang menjadi penilai ataupun yang dinilai dan memfasilitasi, komunikasi aktif dan konstruktif antara keduanya;

#### 5) *Practicality*

Semua instrumen, misalnya formulir harus mudah digunakan oleh kedua pihak, tidak rumit dan berbelit belit.

Menurut Ruky (2001:29) secara umum implementasi manajemen kinerja yang efektif mampu :

- 1) Mengkoordinasikan unit-unit kerja yang ada di dalam organisasi;
- 2) Mengidentifikasi dan mendokumentasikan berbagai hambatan dan permasalahan kinerja;
- 3) Menjadi landasan pengambilan keputusan di bidang SDM;
- 4) Menjadi alat untuk mengefektifkan pengelolaan SDM;
- 5) Menumbuh kembangkan kerjasama antara atasan dengan bawahannya;
- 6) Menjadi wahana penyampaian umpan balik secara regular kepada bawahan;
- 7) Meminimalkan kesalahan dan meniadakan kesalahan berulang

## **2. Stres Kerja**

### **a. Pengertian Stres Kerja**

Menurut Sondang P Siagian (2008:300), Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Menurut Robbins (2002:304), Stres kerja adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seseorang individu yang di konfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang di kaitkan dengan apa yang sangat di perlukan dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Menurut Manahan P Tampubolon (2012;254) stres kerja dapat di artikan sebagai respon fisik dan emosional berbahaya yang dapat terjadi ketika ada konflik antara tuntutan pekerjaan pada karyawan dan jumlah kontrol karyawan memiliki lebih dari tuntutan tersebut.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Menurut Robbins (2002;306), faktor-faktor yang menyebabkan stress kerja di tempat kerja adalah :

1) Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang dikaitkan dengan pekerjaan

2) Tuntutan peran

Berhubungan dengan tekanan yang di berikan kepada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang di mainkan dalam organisasi.

3) Tuntutan antar pribadi

Tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stress yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

4) Struktur organisasi

Menentukan tingkat diferensiasi organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan dimana keputusan yang di ambil.

5) Kepemimpinan organisasi

Menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi.

Menurut Sondang P Siagian (2008;301), faktor-faktor yang menyebabkan stres di luar tempat kerja yaitu :

- 1) Kehidupan keluarga yang tidak harmonis;
- 2) Perilaku negatif anak-anak di rumah;
- 3) Ada anggota keluarga yang sedang kritis di rumah sakit, kecelakaan atau meninggal dunia.

Menurut Malayu SP Hasibuan (2009;204), faktor-faktor penyebab stress kerja antara lain :

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan;
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar;
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang tidak memadai;
- 4) Konflik antara pribadi dan pimpinan atau kelompok kerja;
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah;
- 6) Masalah-masalah keluarga.

### **c. Gejala Stres Kerja**

Menurut Robbins (2002;308), gejala stres kerja dapat dibagi dalam tiga kategori umum antara lain :

#### **1) Gejala Fisiologis**

Stress dapat menciptakan perubahan metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.

## **2) Gejala Psikologis**

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan.

## **3) Gejala Perilaku**

Gejala stress yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi dan tingkat keluarnya karyawan, perubahan dalam kebiasaan makan meningkatnya merokok dan konsumsi alcohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

Menurut Griffin (2003:110), stress menunjukkan gejala-gejalanya dalam sejumlah cara, misalnya seseorang yang sedang mengalami stress dengan level yang tinggi dapat berkembang menuju tekanan darah tinggi, luka lambung, iritabilitas, sulit dalam pengambilan keputusan rutin, kehilangan selera makan, dan lain-lain. Semua gejala-gejalanya dapat dikelompokkan dalam tiga kategori umum: gejala-gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku.

### **1) Gejala-gejala Fisiologis**

Hal ini sangat menyita perhatian orang banyak disebabkan oleh kenyataan adanya berbagai topik penelitian menuju pada konklusi bahwa stress dapat menciptakan perubahan-perubahan dalam metabolisme, meningkatkan angka denyut jantung dan pernapasan, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan merangsang timbulnya serangan jantung.

Hubungan antara stress dengan gejala-gejala fisik yang khusus tersebut tidak begitu jelas. Hanya sedikit, kalau ada, yang memiliki hubungan konsisten (Bestari, 2005:87). Hal ini menunjukkan kompleksnya gejala-gejala dan kesukaran untuk mengukur gejala-gejala tersebut secara objektif. Tetapi, ada relevansi yang lebih besar, yaitu adanya fakta bahwa gejala-gejala fisiologis memiliki sedikit relevansi langsung untuk para mahasiswa perilaku organisasi. Perhatian kita adalah berbagai perilaku dan sikap. Oleh karena itu, dua kategori gejala-gejala yang lain lebih penting di sini.

## 2) **Gejala-gejala Psikologis**

Stress pada pegawai dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan kerja yang dalam kenyataannya adalah efek psikologis dari stress yang paling sederhana dan jelas. Tetapi, stress menunjukkan dirinya dalam status psikologis tertentu, misalnya ketegangan, kecemasan, ketersinggungan, kebosanan, dan keras kepala. Pada gejala psikologis banyak hal yang menjadi penyebab ketidakpuasan pegawai, seperti pemenuhan kebutuhan hidup, ketidakcocokan antara apa yang di harapkan dan kenyataan yang terjadi, pencapaian nilai oleh pegawai (penghargaan dan pengakuan dari manajer kepada pegawai), persamaan (output dan input pekerjaan relative sama), komponen watak dan genetik (indikasi faktor pribadi pegawai itu sendiri, ada yang tampak puas,

ada pula yang selalu merasa tidak puas). Jika ketidakpuasan ini dapat dihilangkan atau minimal dikurangi pada tiap pegawai maka tidak mustahil hasil yang ia peroleh adalah munculnya motivasi kerja yang bermuara pada prestasi kerja.

### 3) **Gejala-gejala Perilaku.**

Gejala-gejala stress yang berhubungan dengan perilaku termasuk perubahan-perubahan dalam produktivitas, absensi dan pindah kerja, juga perubahan-perubahan dalam kebiasaan makan, lebih sering merokok, dan bertambahnya minum alcohol, bicara menjadi cepat, bertambah gelisah dan, adanya gangguan tidur.

Menurut Braham (dalam Lubis, 2003:268), gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

#### 1) **Gejala Fisik**

Yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.

#### 2) **Gejala Emosional**

Yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental.

### 3) Gejala Intelektual

Yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.

### 4) Gejala Interpersonal

Yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain.

## d. Hubungan Stress Dan Kinerja

Menurut Donnelly, Gibson and Ivancevich (2004:213), stress dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (disfungsional) atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress.

Menurut Lesley (2002:245), hubungan yang menunjukkan hubungan antara stress dan kinerja disebut *model stress-kinerja*. Dari model stress- kinerja ini dapat disimpulkan beberapa point penting, yaitu antara lain :

- 1) Bila tidak ada stress, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja cenderung rendah;

- 2) Sejalan dengan meningkatnya stress, kinerja cenderung naik, karena stres membantu pegawai untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi persyaratan atau kebutuhan pekerja;
- 3) Bila stress telah mencapai puncak, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian pegawai, maka stress tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja;
- 4) Bila stress menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena stress mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Pegawai kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim adalah kinerja menjadi nol, karena pegawai menjadi sakit atau tidak kuat bekerja, putus asa, melarikan diri dari pekerjaan dan mungkin diberhentikan.

### **3. Kepuasan Kerja**

#### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2009;74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Sondang P. Siagian (2008:295), kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.

## b. Mengukur kepuasan kerja

Menurut Robbins (2008:148), kami telah mendefinisikan sebelumnya kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Definisi ini jelas sangat luas, ini *inheren* (tertanam) seperti mengatur kertas, menunggu pelanggan, atau mengemudikan truk. Pekerjaan ini menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja kurang dari ideal dan hal yang serupa lainnya. Ini berarti penilaian (*assesment*) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya, merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang *diskrit* (terbedakan atau terpisahkan satu sama lain). Lalu bagaimana kita mengukurnya?

Dua pendekatan yang paling banyak digunakan adalah angka-nilai global tunggal (*single global rating*) dan skor penjumlahan yang tersusun atas sejumlah *fase* kerja. Metode angka-nilai global tunggal tidak lebih dari meminta individu untuk menjawab pertanyaan, seperti “jika semua hal dipertimbangkan, seberapa puaskah Anda dengan pekerjaan Anda?”, kemudian responden menjawab dari “sangat dipuaskan” sampai “tidak puas”. Pendekatan lain penjumlahan *fase* pekerjaan lebih canggih. Metode ini mengenali unsur-unsur utama suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan tentang setiap unsur. Faktor-faktor ini dinilai pada suatu skala baku dan kemudian dijumlahkan untuk menciptakan skor kepuasan kerja keseluruhan.

### c. Apa yang Menentukan Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2001:149) yang menentukan kepuasan kerja terdiri dari:

#### 1) Kerja yang Secara Mental Menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

#### 2) Ganjaran yang Pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan mereka.

#### 3) Kondisi Kerja yang Mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi yang memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan.

#### 4) Rekan Sekerja yang Mendukung.

Bagi kebanyakan karyawan kerja juga mengisi kebutuhan atau interaksi sosial, oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat.

5) Jangan Lupakan Kesesuaian antara Kepribadian-Pekerjaan.

Orang-orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka.

6) Ada dalam Gen.

Sebanyak 30 persen dari kepuasan individual dapat dijelaskan oleh keturunan. Analisis tentang data kepuasan bagi sampel individual terseleksi selama periode 50 tahun menemukan bahwa hasil individual itu mantap secara konsisten sepanjang waktu, bahkan jika orang-orang ini berganti majikan dan kedudukan dalam bekerja. Riset ini dan riset lainnya mengemukakan bahwa sebagian besar dari kepuasan beberapa orang ditentukan secara genetik.

**d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2009;80) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain yaitu :

1) Faktor Psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

2) Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

### 3) Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

### 4) Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan social, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan dan promosi.

## C. Hipotesis

Hipotesis yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Sumatera Selatan wilayah B kertapati.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2007:11) jenis penelitian ditinjau dari tingkat esplanasi ada tiga macam, yaitu:

##### **1. Penelitian Deskriptif**

Adalah penelitian yang digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain.

##### **2. Penelitian Komparatif**

Adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan. Disini variabel nya masih sama dengan penelitian variabel mandiri tetaoi untuk sampel yang lebih dari satu atau dalam waktu yang berbeda.

##### **3. Penelitian Asosiatif**

Adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel atau lebih.

Jenis penelitian yang di gunakan adalah penelitian assosiatif karena bertujuan melihat atau mengetahui hubungan anatara variabel stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## B. Tempat Penelitian

Penelitian ini di lakukan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Sumatera Selatan Kertapati Wilayah B Kertapati yang mencakup Stasiun Penimur sampai dengan Stasiun Tanjung Enim Baru.

## C. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel III.1.**  
**Operasionalisasi Variabel**

No	Variable	Definisi	Indikator
1	Stres kerja karyawan	Stres kerja adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seseorang individu yang di konfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang di kaitkan dengan apa yang sangat dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban kerja</li> <li>2. Tekanan pimpinan</li> <li>3. Fasilitas kerja</li> <li>4. Konflik atau problem pribadi dengan pimpinan</li> <li>5. Masalah keluarga</li> </ol>
2	Kepuasan kerja karyawan	Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menikmati pekerjaan</li> <li>2. Sikap pimpinan</li> <li>3. Promosi</li> <li>4. Pengawasan</li> <li>5. Rekan kerja</li> </ol>
3	Kinerja karyawan	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Ketepatan pelaksanaan</li> <li>3. Tanggung jawab</li> <li>4. Keselamatan Kerja</li> </ol>

Sumber:Gagasan penulis berdasarkan teori 2015

#### D. Populasi dan Sampel

Populasi (N) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: subjek/ objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2004:73). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Sumatera Selatan Wilayah B Kertapati yang dapat ditampilkan dalam kerangka sampel sebagai berikut:

**Tabel III.2**  
**Jumlah Karyawan Operasional**  
**PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III**  
**Sumatera Selatan Wilayah B Kertapati**

No	Nama Stasiun	Jumlah Karyawan	Jumlah Sampel
1	Penimur	9	$9/166 \times 105 = 6$
2	Niru	16	$16/166 \times 105 = 10$
3	Talang Padang	9	$9/166 \times 105 = 6$
4	Blimbing	13	$13/166 \times 105 = 8$
5	Tanjung Terang	9	$9/166 \times 105 = 6$
6	Gunung Megang	17	$17/166 \times 105 = 11$
7	Penanggiran	9	$9/166 \times 105 = 6$
8	Ujan Mas	13	$13/166 \times 105 = 8$
9	Muara Gula	9	$9/166 \times 105 = 6$
10	Muara Enim	23	$23/166 \times 105 = 14$
11	Tanjung Enim Baru	39	$39/166 \times 105 = 24$
	<b>Jumlah</b>	<b>166</b>	<b>105</b>

Sumber: Data pegawai operasional 2015

Adapun sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2012:118) jumlah populasi 166 orang menggunakan tabel dengan tingkat kesalahan 10% maka diperlukan sampel minimal 105 orang. Adapun teknik pengambilan sampel adalah *Cluster Sampling* yang diambil secara *Proposional* dengan jumlah masing-masing karyawan dari setiap stasiun sebagaimana Tabel III.2. di atas.

#### **E. Data yang Diperlukan**

Menurut Sugiyono (2012:129) data yang diperlukan sebagai berikut:

1. Data primer adalah data yang langsung diberikan kepada pengumpulan data.
2. Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung diberikan kepada pengumpulan data.

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dan data skunder. Data primer berupa hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang diedarkan tentang stres kerja dan kepuasan kerja Karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Sumatera Selatan Wilayah B Kertapati. Sedangkan data skunder berupa jumlah karyawan dan gambaran umum PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Sumatera Selatan Kertapati Wilayah B Kertapati.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2012:130) dilihat dari cara memrolehnya data terdiri dari :

### **1. Wawancara**

Adalah teknik pengumpulan data yang digunakan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk melakukan permasalahan yang hams diteliti. Juga apabila peneliti ingin hak-hak dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya yang sedikit atau kecil.

### **2. Kuisisioner**

Adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada respondennya untuk dijawab.

### **3. Pengamatan ( Observasi)**

Adalah teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu wawancara dan koesioner selalu berkomunikasi sehingga observasi tidak terbatas pada orang tetapi juga objek yang lain.

### **4. Dokumentasi**

Adalah pengumpulan data melalui dokumen-dokumen dan laporan-laporan yang ada diperusahaan dan memiliki hubungan dengan penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi.

## **G. Analisis Data dan Teknik Analisis**

### **1. Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2012:142), analisis kualitatif adalah analisis yang dikumpulkan hanya sedikit, bersifat monografis atau berwujud kasus-kasus sehingga tidak dapat disusun kedalam struktur klasifikatoris. Sedangkan analisis kuantitatif adalah analisis yang dilakukan jika data yang dikumpulkan berjumlah besar dan mudah diklasifikasikan ke dalam kategori. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2012:143), secara kualitatif digunakan skala Likert dengan pilihan jawaban responden yang kemudian diberi skor sebagai berikut:

- a. Sangat setuju, diberi nilai 5;
- b. Setuju, diberi nilai 4;
- c. Netral, diberi nilai 3;
- d. Tidak Setuju, diberi nilai 2;
- e. Sangat tidak setuju, diberi nilai 1.

### **2. Teknik Analisis**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

#### **a. Uji Validitas dan Reliabilitas Data**

Sebelum data diuji menggunakan regresi linier berganda, maka terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas data.

### 1) Uji Validitas Data

Uji validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha*. Menurut Sugiyono (2012: 173), pada metode *Cronbach's Alpha* nilai R-hitung diwakili oleh nilai *Corrected Item-Total Correlation*. Kriteria uji validitas data adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* ( $r_{hitung}$ )  $\geq r_{tabel}$ , maka instrumen dikatakan valid, dan
- b) Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* ( $r_{hitung}$ )  $< r_{tabel}$ , maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

### 2) Uji Reliabilitas Data

Konsep reliabilitas dapat dipahami melalui ide dasar konsep tersebut yaitu konsistensi. Pengujian terhadap konsistensi internal yang dimiliki oleh suatu instrumen merupakan alternatif lain yang dapat dilakukan oleh peneliti untuk menguji reliabilitas, disamping pengukuran koefisien stabilitas dan ekuivalensi. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsisten antara butir-butir pertanyaan dalam satu instrumen.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini, menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Umar (2012:198) *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5)

atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50). Untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, Sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

#### **b. Uji Regresi Linear Berganda**

Untuk menganalisis data yang dipakai dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode statistik berupa analisis regresi linier berganda, yaitu didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independent dengan suatu variabel dependent, menurut Sugiyono (2004:204 ) analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh stres kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Persamaan regresinya dapat ditulis dalam bentuk:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Karyawan

$X_1$  = Stres Kerja

$X_2$  = Kepuasan Kerja

$a$  = Bilangan Konstanta

$b$  = Koefisien Regresi

#### **c. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji F dan uji t sebagai berikut:

### 1) Uji Hipotesis F (Uji Simultan)

Uji hipotesis F digunakan untuk menguji variabel-variabel secara keseluruhan, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a) Menentukan Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Operasional pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Sumatera Selatan Wilayah B Kertapati.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Operasional pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Sumatera Selatan Wilayah B Kertapati.

b) Menentukan nilai F tabel dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = (n-k-1) dan (k), dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan terhadap variabel yang digunakan yaitu variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y.

c) Melakukan Uji Statistik

Untuk melakukan uji statistik terhadap uji hipotesis F, maka digunakan program *SPSS for Windows versi 18.00*.

d) Menarik Kesimpulan

- (1) Jika  $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$  atau  $\text{Sig. } F \leq \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- (2) Jika  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$  atau  $\text{Sig. } F > \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**2) Uji Hipotesis t (Uji Parsial)**

Uji hipotesis t digunakan untuk menguji variabel secara parsial atau satu persatu, langkah-langkahnya sebagai berikut:

a) Menentukan Hipotesis

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan stres kerja dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Operasional pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Sumatera Selatan Wilayah B Kertapati.

$H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan antara hubungan stres kerja dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Operasional pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Sumatera Selatan Wilayah B Kertapati.

- b) Menentukan harga t tabel dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-2 dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan terhadap variabel yang digunakan, yaitu variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y.

c) Melakukan Uji Statistik

Untuk melakukan uji statistik terhadap uji hipotesis t, maka digunakan program *SPSS for Windows versi 18.00*.

d) Menarik Kesimpulan

(1) Jika  $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$  atau  $\text{Sig. } t \leq \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

(2) Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  atau  $\text{Sig. } F > \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**d. Uji Koefisien Determinan**

Koefisien Determinan digunakan untuk mengetahui uraian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi yaitu mengetahui seberapa besar variabel yang dapat diterangkan oleh variabel X.

$$R = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan:

R = Koefisien Determinan

r = Koefisien Korelasi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Gambaran Umum PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

###### a. Sejarah Singkat PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

Kehadiran kereta api di Indonesia pertama kali ditandai dengan pembangunan jalan KA Kamijen, pada hari Jum'at tanggal 17 Juni 1864 oleh Gubernur Jenderal Hindia Belanda, Mr. L.A.J Baron Sloet Van Den Beele. Pembangunan diprakarsai oleh "*Naamlooze Venootschap Nederlandsch Indische Spoorweg Maatschappij*" (NV. NISM) yang dipimpin oleh Ir. J.P de Bordes dari Kemijen menuju desa Tanggung (26 KM) dengan lebar Sepur 1.435 mm. Ruas jalan ini dibuka untuk angkutan umum pada hari Sabtu 10 Agustus 1867.

Rel KA pertama di Pulau Sumatera dibangun di Aceh (1874), Sumatera Utara (1886), Sumatera Barat (1891), kemudian Sumatera Selatan (1911). Tahun 1911, pembangunan rel KA dimulai oleh pemerintah Hindia Belanda dengan mengerahkan ribuan orang di Palembang dan di Tanjungkarang. Pembangunan jalur Kereta Api di Sumatera Selatan ini diberi nama *Zuid Sumatera Spoorwegen* (ZSS)

Akhirnya pemerintah Hindia Belanda melalui *Zuid Soematera Spoorwegen* (ZSS) tuntas membangun rel kereta api di Lampung dan Sumatera Selatan hingga 529 km. Seluruhnya merupakan rel selebar

1.067 mm. Sementara mayoritas negara menggunakan rel selebar 1.435 mm yang menjaga stabilitas kereta lebih baik agar bisa berjalan dengan kecepatan lebih tinggi. Awalnya, ZSS berencana membangun rel hingga Tapanuli tetapi dihempaskan kebangkrutan perusahaan akibat resesi setelah Perang Dunia I, yaitu *Great Depression* yang ternyata berdampak ke rel KA di Sumatera.

Pada tanggal 28 September 1945, Ismangil (karyawan KA) dan sejumlah anggota “Angkatan Muda Kereta Api” (AMKA), mengambil alih kekuasaan perkeretaapian dari pihak Jepang, dengan membacakan pernyataan sikap dan menegaskan bahwa mulai tanggal 28 September 1945 kekuasaan perkeretaapian berada di tangan bangsa Indonesia. Inilah yang melandasi ditetapkannya 28 November 1945 sebagai Hari Kereta Api di Indonesia, serta di bentuknya “Djawatan Kereta Api Republik Indonesia” (DKARI).

Perkembangan Kereta Api hingga menjadi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.1.**  
**Perkembangan PT. Kereta Api Indonesia (Persero)**

<b>Tahun</b>	<b>Perkembangan</b>
1945	Perusahaan perkereta-apian disebut dengan Djawatan Kereta Api Republik Indonesia (DKARI)
1951-1963	DKARI memiliki cakupan wilayah ke seluruh wilayah perkeretaapian di Jawa dan Sumatera kecuali Sumatera Utara yang dikelola <i>Deli Spoorweg Maarschappy (DSM)</i> .
1963-1971	Berdasarkan PP No. 22 tahun 1963, status perusahaan diubah dari DKARI menjadi Perusahaan Negara Kereta Api (PNKA).
1971-1990	Berdasarkan PP No. 61 tahun 1971, status perusahaan diubah dari PNKA menjadi Perusahaan Jawatan Kereta Api (PJKA).
1990-1998	Berdasarkan PP No .57 tahun 1990, status perusahaan diubah dari PJKA menjadi Perusahaan Umum Kereta Api (Perumka).
1998	Berdasarkan PP No. 19 tahun 1998, status perusahaan diubah dari Perumka menjadi PT. Kereta Api (Persero), dengan akte notaris Imas Fatimah SH Nomor 2 tanggal 1 Juni 1999.
1999	Dikeluarkan SK Direksi No. Kep U/OT.003/ XI/03/KA-99, dibentuklah Direktorat Pusat dan Satuan Pengawasan Interen di lingkungan PT. Kerera Api (Persero).
2001	Dikeluarkan SK Direksi No. Kep U/OT.003/ I/04/KA-2001 tentang organisasi dan tata laksana PT. Kereta Api (Persero).
2002	Dikeluarkan SK Direksi No Kep U/OT.003/ XI/2/KA-2002 tentang penghapusan organisasi logistik dan pembentukan organisasi sekretariat perusahaan.
2004	Dikeluarkan SK Direksi No Kep U/OT/003/ IV/1/KA-2004 tentang pengaturan dan penetapan satuan organisasi UPT didaerah operasi dan lingkungan PT.Kereta Api (Persera).
2010	Berdasarkan Instruksi Direksi No. 16/OT.203/KA 2010, status perusahaan diubah dari PT. Kereta Api (Persero) menjadi PT.Kereta Api Indonesia (Persero).

**Sumber : PT. Kereta Api Indonesia (Persero), 2015**

Sekian lama setelah Indonesia merdeka dan mengelola perkeretaapian di Sumbagsel melalui PT KAI, maka disusunlah rencana pembangunan rel kereta api penghubung Bengkulu dengan Muaraenim yang akan dibangun mulai tahun 2015. Adapun rel kereta api di Bengkulu difokuskan untuk angkutan batu bara seperti umumnya kereta api di Sumbagsel

**b. Visi dan Misi PT. Kereta Api Indonesia (Persero)****1) Visi**

Menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan *stakeholders*

**2) Misi**

Menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya, melalui praktek bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi *stakeholders* dan kelestarian lingkungan berdasarkan 4 pilar utama : keselamatan, ketepatan waktu, pelayanan dan kenyamanan.

**c. Strategi PT. Kereta Api Indonesia (Persero)**

Untuk mencapai misi yang ingin dicapai PT. Kereta Api Indonesia (Persero), maka dilakukan usaha-usaha, antara lain:

- 1) Menjalin Kerjasama dengan perusahaan pemerintah dan swasta, BUMN, Asuransi dan sebagainya;
- 2) Memberi pelayanan dan promosi yang baik;
- 3) Terus menambah armada agar daya angkut dapat selalu terpenuhi.

**d. Budaya Kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero)**

Budaya kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero), terdiri dari:

**Tabel IV.2.**  
**Budaya Kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero)**

No.	Budaya Kerja	Penjabaran
1.	<b>Integritas</b>	Insan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai kebijakan organisasi dan kode etik perusahaan. Memiliki pemahaman dan keinginan untuk menyesuaikan diri dengan kebijakan dan etika tersebut dan bertindak secara konsisten walaupun sulit untuk melakukannya.
2.	<b>Profesional</b>	Insan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki kemampuan dan penguasaan dalam bidang pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan, mampu menguasai untuk menggunakan, mengembangkan, membagikan pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan kepada orang lain.
3.	<b>Keselamatan</b>	Insan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki sifat tanpa kompromi dan konsisten dalam menjalankan atau menciptakan sistem atau proses kerja yang mempunyai potensi resiko yang rendah terhadap terjadinya kecelakaan dan menjaga aset perusahaan dari kemungkinan terjadinya kerugian.
4.	<b>Inovasi</b>	Insan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) selalu menumbuh kembangkan gagasan baru, melakukan tindakan perbaikan yang berkelanjutan dan menciptakan lingkungan kondusif untuk berkreasi sehingga memberikan nilai tambah bagi <i>stakeholder</i> .
5.	<b>Pelayanan Prima</b>	Insan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) akan memberikan pelayanan yang terbaik yang sesuai dengan standar mutu yang memuaskan dan sesuai harapan atau melebihi harapan pelanggan dengan memenuhi 6 A unsur pokok: <i>Ability</i> (Kemampuan), <i>Attitude</i> (Sikap), <i>Appearance</i> (Penampilan), <i>Attention</i> (Perhatian), <i>Action</i> (Tindakan), dan <i>Accountability</i> (Tanggung jawab).

Sumber : PT. Kereta Api Indonesia (Persero), 2015

**e. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan**

Divisi Regional III Sumatera Selatan dan Lampung (Divre III Sumsel & Lampung) adalah Divre KAI dengan wilayah kerja Provinsi Sumatera Selatan dan Lampung yang dipimpin oleh seorang Kepala Divisi Regional (Kadivreg) yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direksi PT Kereta Api Indonesia.

Perhitungan jarak rel KA dimulai dari stasiun Panjang, Lampung (KM 0) yang telah ditutup sejak beroperasinya Pelabuhan Bakauheni yang menghentikan hegemoni pelayanan kapal penumpang dari pelabuhan Panjang yang terintegrasi dengan jalur kereta api melalui stasiun Panjang. Dari pelabuhan tersebut, ruas jalur KA berakhir di Stasiun Prabumulih, km 332+705. Setelah itu jalur kereta api di Stasiun Prabumulih bercabang dua ke barat dan timur. Ke arah barat, jalur kereta berakhir di Lubuklinggau di Km 549+448, sedangkan ke arah timur kereta berakhir di Kertapati di km 400+102.

Salah satu keunikan di Divre III ini ialah stasiun pada kota besar satu-satunya di wilayah kerjanya yaitu Palembang tidak terletak di pusat kota seperti halnya kota Bandarlampung. Kertapati yang tepat berada di tepian sungai Musi menjadi stasiun ujung (rel *spoor badug*), dimana jalurnya tak terhubung ke pusat kota sebab kemungkinan Belanda kesulitan untuk membangun jembatan KA melintasi sungai Musi pada masa lalu.

**f. Pembagian Wilayah Kerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan**

Karena wilayah kerja Divre III ini cakupannya cukup luas dibandingkan kedua divre lain di Sumatera dan meliputi dua provinsi yaitu Sumatera Selatan dan Lampung, maka dibagilah dua wilayah (*sub divre*) dengan fungsi operasional yang serupa dengan Daop KAI di pulau Jawa, namun dengan tingkatan administratif dalam lingkup KAI yang lebih rendah daripada Divre maupun Daop. Divre III memiliki dua *sub divre* sebagai berikut: (1) Sub Divre III.1 Kertapati (KPT), dan (2) Sub Divre III.2 Tanjungkarang (TNK)

Sub Divre III.1 Kertapati terbagi menjadi tiga (3) Wilayah yaitu Wilayah A (stasiun Kertapati s.d Prabumulih), Wilayah B (stasiun Prabumulih Baru s.d Tanjung Enim Baru) dan Wilayah C (stasiun Banjar Sari s.d. Lubuk Linggau).

**g. Layanan Kereta Api PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan**

Layanan yang diberikan oleh PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan, antara lain:

**1) Kereta Penumpang**

- a) KA Limex Sriwijaya (Palembang Kertapati – Bandar Lampung Tanjungkarang)
- b) KA Rajabasa (Palembang Kertapati – Bandar Lampung Tanjungkarang)

- c) KA Sindang Marga (Palembang Kertapati - Lubuklinggau)
- d) KA Sereho (Palembang Kertapati - Lubuklinggau)
- e) Bus rel Kertalaya (Palembang Kertapati – Indralaya Universitas Sriwijaya)
- f) KRDI Seminung (Bandarlampung Tanjungkarang - Kotabumi)
- g) KRDI Way Umpu (Bandarlampung Tanjungkarang - Kotabumi)

## 2) Pengangkutan Barang

- a) KA batu bara rangkaian panjang (KA BBR/Babaranjang) PT Bukit Asam (Tanjungenim Baru – Tarahan)
- b) KA batu bara (KA KPT) PT Bukit Asam Kertapati (Tanjungenim Baru – Palembang Kertapati)
- c) KA batu bara (KA PT BAU) PT Bara Alam Utama (Sukacinta– Palembang Kertapati)
- d) KA batu bara (KA PT SB) PT Semen Baturaja (Tanjungenim Baru – Tigagajah)
- e) KA minyak bumi (KA BBM) (Palembang Kertapati – Lubuklinggau/Lahat/Tigagajah)
- f) KA semen dalam bentuk klingker (Tigagajah – Palembang Kertapati)
- g) KA pulp (KA PT TEL) PT Tanjungenim Lestari (Niru – Tarahan)

### **3) Stasiun Kereta Api**

- a) Jalur kereta api Tarahan – Prabumulih
- b) Jalur kereta api Sukamenanti – Panjang
- c) Jalur Kereta api Kertapati – Prabumulih
- d) Jalur kereta api Simpang – Indralaya/Universitas Sriwijaya
- e) Jalur kereta api Prabumulih – Lubuk Linggau
- f) Jalur Muaragula – Tanjungenim Baru

## **2. Deskripsi Hasil Jawaban Responden**

Berikut ini akan diuraikan mengenai deskripsi data hasil penelitian yang diperoleh di lapangan, berupa karakteristik responden dan deskripsi data tentang variabel-variabel yang diteliti, baik variabel bebas, yaitu stres kerja dan kepuasan kerja, maupun variabel terikat, yaitu kinerja karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Sumatera Selatan, sebagai berikut:

### **a. Karakteristik Responden**

Berikut ini akan dijabarkan karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, lama bekerja, dan usia, sebagai berikut:

**Tabel IV.3.**  
**Karakteristik Responden**

No	Karakteristik	Frekuensi	Persen
1.	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	76	72,4
	b. Perempuan	29	27,6
<b>Jumlah</b>		<b>105</b>	<b>100,0</b>
2.	Lama Bekerja		
	a. < 2 tahun	23	21,9
	b. 2 – 5 tahun	33	31,4
	c. 6 – 10 tahun	34	32,4
	d. > 10 tahun	15	14,3
<b>Jumlah</b>		<b>105</b>	<b>100,0</b>
3.	Tingkat Pendidikan		
	a. SMA	58	55,2
	b. D-III	22	21,0
	c. S1	25	23,8
<b>Jumlah</b>		<b>105</b>	<b>100,0</b>
4.	Usia		
	a. 20 – 30 tahun	20	19,0
	b. 31 – 40 tahun	35	33,3
	c. 41 – 50 tahun	28	26,7
	d. 51 – 60 tahun	22	21,0
<b>Jumlah</b>		<b>105</b>	<b>100,0</b>

**Sumber: Hasil Pengolahan Data**

Berdasarkan Tabel IV.3, dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini lebih banyak laki-laki, yaitu sebanyak 76 orang (72,4%), dan perempuan sebanyak 29 orang (27,6%). Sudah berpengalaman antara 6 – 10 tahun sebanyak 34 orang (32,4%), berpengalaman antara 2 – 5 tahun sebanyak 33 orang (31,4%), berpengalaman di bawah 2 tahun sebanyak 23 orang (21,9%), dan berpengalaman di atas 10 tahun, hanya sebanyak 15 orang (14,3%). Hal ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan pada PT. KAI (Persero) Divre III Sumatera Selatan sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup memadai.

Tingkat pendidikan karyawan yang paling banyak menjadi responden, yaitu tingkat pendidikan SMA sebanyak 58 orang (55,2%), selebihnya sudah berada pada tingkat Sarjana Strata 1 sebanyak 25 orang (23,8%) dan Diploma III sebanyak 22 orang (21,0%). Hal ini menggambarkan bahwa tingkat pendidikan karyawan pada PT. KAI (Persero) Divre III Sumatera Selatan, masih belum memadai.

Usia karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini rata-rata berada pada usia 31 – 40 tahun sebanyak 35 orang (33,3%), selebihnya berada pada usia 41 – 50 tahun sebanyak 28 orang (26,7%), berada pada usia 51 – 60 tahun sebanyak 22 orang (21,0%), dan berada pada usia 20 – 30 tahun sebanyak 20 orang (19,0%). Hal ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Sumatera Selatan masih berada pada usia yang produktif, namun tingkat pendidikannya masih rendah.

**b. Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Berikut ini akan menjabarkan frekuensi jawaban dari 105 responden, terhadap Indikator variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT.KAI (Persero) Divre III Sumatera Selatan, sebagai berikut :

**Tabel IV.4.**  
**Deskripsi Data pada**  
**Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan PT. KAI cakap dalam mengerjakan tugas.	35	49	10	8	3
2.	Karyawan PT. KAI berpengalaman dan ahli dibidangnya.	28	42	19	12	4
3.	Karyawan PT. KAI bekerja dengan sungguh-sungguh.	39	42	22	1	1
4.	Karyawan PT. KAI mampu bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	34	41	20	8	2
<b>Jumlah</b>		<b>136</b>	<b>174</b>	<b>71</b>	<b>29</b>	<b>10</b>
<b>Persentase (%)</b>		<b>32,38</b>	<b>41,43</b>	<b>16,90</b>	<b>6,90</b>	<b>2,38</b>

**Sumber : Hasil Pengolahan Data (Lampiran 3)**

Berdasarkan Tabel IV.4., terlihat bahwa tanggapan responden atas Indikator variabel Kinerja Karyawan (Y), menggambarkan tingkat kinerja karyawan pada PT.KAI (Persero) Divre III Sumatera Selatan, cukup baik, hal ini terlihat bahwa jawaban responden lebih banyak menuju ke arah positif (setuju dan sangat setuju), yaitu masing-masing 41,43% menjawab setuju dan 32,28% menjawab sangat setuju.

Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa mereka cakap dalam mengerjakan tugas, berpengalaman dan ahli dibidangnya, bekerja dengan sungguh-sungguh, dan mampu bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

c. Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel Stres Kerja ( $X_1$ )

Berikut ini akan menjabarkan frekuensi jawaban dari 105 responden, terhadap indikator variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) pada PT.KAI (Persero) Divre III Sumatera Selatan, sebagai berikut :

**Tabel IV.5.**  
**Deskripsi Data pada**  
**Variabel Stres Kerja ( $X_1$ )**

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Beban kerja yang diberikan kepada karyawan PT. KAI tidak terlalu berat untuk anda.	0	0	56	46	3
2.	Pimpinan tidak pernah menekan karyawan PT. KAI dalam bekerja.	0	0	63	38	4
3.	Fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan di rasakan cukup oleh karyawan PT. KAI	0	0	62	37	6
4.	Setiap karyawan PT. KAI memiliki hubungan harmonis dengan atasan	0	0	70	31	4
5.	Bila ada masalah keluarga, anda tidak membawa masalah tersebut ke kantor.	0	0	69	19	17
<b>Jumlah</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>320</b>	<b>171</b>	<b>34</b>
<b>Persentase (%)</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>60,95</b>	<b>32,57</b>	<b>6,48</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data (Lampiran 3)

Berdasarkan tanggapan responden atas indikator variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) seperti pada Tabel IV.5., berarti karyawan PT.KAI (Persero) Divre III Sumatera Selatan mengalami stres dalam bekerja, hal ini terlihat dari jawaban responden yang semuanya menuju ke arah negatif (netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju), yaitu masing-masing 60,95% menjawab netral, 32,57% menjawab tidak setuju dan 6,48% menjawab sangat tidak setuju.

Hal ini mencerminkan bahwa karyawan yang menjadi responden merasa bahwa beban kerja yang diterimanya terlalu berat, pimpinan selalu menekan karyawan dalam bekerja, fasilitas kerja yang diterima oleh karyawan masih dirasakan kurang, setiap karyawan kurang memiliki hubungan yang harmonis dengan atasan, serta bila ada masalah keluarga, selalu dibawa ke kantor.

**d. Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel Kinerja Kepuasan Kerja ( $X_2$ )**

Berikut ini akan menjabarkan frekuensi jawaban dari 105 responden, terhadap Indikator variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) pada PT.KAI (Persero) Divre III Sumatera Selatan, sebagai berikut :

**Tabel IV.6.**  
**Deskripsi Data pada**  
**Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ )**

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Setiap karyawan PT. KAI menikmati pekerjaannya sendiri.	25	43	35	2	0
2.	Sikap pimpinan yang adil kepada setiap karyawan PT. KAI.	26	35	39	4	1
3.	Setiap karyawan PT. KAI memiliki kesempatan yang sama dalam mengembangkan karir.	62	30	11	1	1
4.	Setiap karyawan PT. KAI mendapatkan pengawasan yang sama dan adil.	61	29	12	1	2
5.	Rekan kerja yang mampu diajak bekerja sama.	23	66	13	2	1
<b>Jumlah</b>		<b>197</b>	<b>203</b>	<b>110</b>	<b>10</b>	<b>5</b>
<b>Persentase (%)</b>		<b>37,52</b>	<b>38,67</b>	<b>20,95</b>	<b>1,90</b>	<b>0,95</b>

**Sumber : Hasil Pengolahan Data (Lampiran 3)**

Berdasarkan Tabel IV.6., terlihat bahwa tanggapan responden atas Indikator variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) menggambarkan bahwa karyawan pada PT.KAI (Persero) Divre III Sumatera Selatan, cukup puas dalam bekerja, hal ini terlihat dari jawaban responden yang lebih banyak menuju ke arah positif (setuju dan sangat setuju), yaitu masing-masing 38,67% menjawab setuju dan 37,52% menjawab sangat setuju.

Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa mereka menikmati pekerjaannya sendiri, memiliki kesempatan yang sama dalam mengembangkan karir, mendapatkan pengawasan yang sama dan adil, pimpinan adil kepada setiap karyawan, dan rekan kerja yang mampu diajak bekerja sama.

### 3. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Data

#### a. Hasil Pengujian Validitas Data

Data yang diuji validitasnya adalah variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ), Kepuasan kerja ( $X_1$ ), dan Stres kerja ( $X_1$ ). Jika hasil uji tersebut dibandingkan dengan nilai  $R_{tabel}$  dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% dan  $n = 105$ , yaitu 0,192 (Lampiran 6). Sedangkan menurut Sugiyono (2012:173), jika  $R_{hitung} \geq R_{tabel}$  data valid, sedangkan jika  $R_{hitung} < R_{tabel}$  data Tidak Valid, maka:

### 1) Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji validitas (Lampiran 4) dengan menggunakan *Alpha Cronbach* untuk Indikator variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat di lihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV.7.**  
**Hasil Pengujian Validitas**  
**Indikator Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Indikator	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	$R_{tabel}$ ( $\alpha = 5\%$ )	Hasil Validitas
1.	Y.1	0,680	0,192	Valid
2.	Y.2	0,784	0,192	Valid
3.	Y.3	0,636	0,192	Valid
4.	Y.4	0,740	0,192	Valid

**Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS ver 18.00**

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel IV.7., menunjukkan bahwa  $r_{hitung}$  untuk 4 indikator tersebut lebih besar dibandingkan  $r_{tabel}$  (0,192). Hal ini berarti semua indikator pertanyaan/pernyataan yang ada pada instrumen tersebut, dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

### 2) Hasil Pengujian Validitas Variabel Stres kerja ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil uji validitas (Lampiran 4) dengan menggunakan *Alpha Cronbach* untuk Indikator variabel Stres kerja ( $X_1$ ) dapat di lihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV.8.**  
**Hasil Pengujian Validitas**  
**Indikator Stres Kerja ( $X_1$ )**

No.	Indikator	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	$R_{tabel}$ ( $\alpha = 5\%$ )	Hasil Validitas
1.	$X_{1.1}$	0,537	0,192	Valid
2.	$X_{1.2}$	0,537	0,192	Valid
3.	$X_{1.3}$	0,540	0,192	Valid
4.	$X_{1.4}$	0,584	0,192	Valid
5.	$X_{1.5}$	0,324	0,192	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS ver 18.00

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel IV.8., menunjukkan bahwa  $r_{hitung}$  untuk 5 indikator tersebut lebih besar dibandingkan  $r_{tabel}$  (0,192). Hal ini berarti semua indikator pertanyaan/ Pernyataan yang ada pada instrumen tersebut, dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

### 3) Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil uji validitas (Lampiran 4) dengan menggunakan *Alpha Cronbach* untuk Indikator variabel Kepuasan kerja ( $X_2$ ) dapat di lihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV.9.**  
**Hasil Pengujian Validitas**  
**Indikator Kepuasan kerja ( $X_2$ )**

No.	Indikator	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	$R_{tabel}$ ( $\alpha = 5\%$ )	Hasil Validitas
1.	$X_{2.1}$	0,551	0,192	Valid
2.	$X_{2.2}$	0,537	0,192	Valid
3.	$X_{2.3}$	0,684	0,192	Valid
4.	$X_{2.4}$	0,598	0,192	Valid
5.	$X_{2.5}$	0,579	0,192	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS ver 18.00

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel IV.9., menunjukkan bahwa  $r_{hitung}$  untuk 5 indikator tersebut lebih besar dibandingkan  $r_{tabel}$  (0,192). Hal ini berarti semua indikator pertanyaan/pernyataan yang ada pada instrumen tersebut, dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

#### **b. Hasil Pengujian Reliabilitas Data**

Dalam melakukan pengujian reliabilitas terhadap Indikator pernyataan/pertanyaan variabel Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan Stres kerja ( $X_1$ ), penulis menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Umar (2012:198) *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50). Untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, Sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik, sehingga:

##### **1) Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas data (Lampiran 4) dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* untuk indikator variabel Kinerja Karyawan (Y), dapat di lihat seperti pada tabel berikut ini.

**Tabel IV.10.**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**  
**Indikator Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Indikator	<i>Cronbach's Alpha Item</i>	Hasil Reliabilitas
1.	Y.1	0,832	Reliabel
2.	Y.2	0,788	Reliabel
3.	Y.3	0,850	Reliabel
4.	Y.4	0,807	Reliabel

**Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS ver 18.00**

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel IV.10., hasil perhitungan *Cronbach's Alpha*, semua indikator diperoleh nilai lebih dari 0,700, bahkan 3 diantaranya lebih dari 0,800, sehingga indikator tersebut dapat dikatakan reliabel.

## 2) Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Stres kerja ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas data (Lampiran 4) dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* untuk indikator variabel Stres kerja ( $X_1$ ), seperti pada Tabel IV.11. berikut ini:

**Tabel IV.11.**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**  
**Indikator Stres kerja ( $X_1$ )**

No.	Indikator	<i>Cronbach's Alpha Item</i>	Hasil Reliabilitas
1.	$X_{1.1}$	0,767	Reliabel
2.	$X_{1.2}$	0,767	Reliabel
3.	$X_{1.3}$	0,783	Reliabel
4.	$X_{1.4}$	0,808	Reliabel
5.	$X_{1.5}$	0,712	Reliabel

**Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS ver 18.00**

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel IV.11., hasil perhitungan *Cronbach's Alpha*, semua indikator diperoleh nilai lebih dari 0,700, bahkan 1 diantaranya lebih dari 0,800, sehingga indikator tersebut dapat dikatakan reliabel.

### 3) Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas data (Lampiran 4) dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* untuk Indikator variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), seperti pada Tabel IV.12. berikut ini

**Tabel IV.12.**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**  
**Indikator Kepuasan Kerja ( $X_2$ )**

No.	Indikator	<i>Cronbach's Alpha</i> <i>Item</i>	Hasil Reliabilitas
1.	X <sub>2.1</sub>	0,728	Reliabel
2.	X <sub>2.2</sub>	0,749	Reliabel
3.	X <sub>2.3</sub>	0,818	Reliabel
4.	X <sub>2.4</sub>	0,789	Reliabel
5.	X <sub>2.5</sub>	0,777	Reliabel

**Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS ver 18.00**

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel IV.12., hasil perhitungan *Cronbach's Alpha*, semua indikator diperoleh nilai lebih dari 0,700, bahkan 1 diantaranya lebih dari 0,800, sehingga indikator tersebut dapat dikatakan reliabel.

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

Untuk menjawab permasalahan yang penulis ajukan pada bab sebelumnya, yaitu apakah ada pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Sumatera Selatan, penulis menggunakan uji koefisien determinasi dan uji hipotesis F. Sedangkan untuk menjawab permasalahan, yaitu apakah ada pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Sumatera Selatan, maka penulis akan menggunakan uji regresi berganda dan uji hipotesis t. sebagai berikut:

### 1. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan program *SPSS ver 18.00 for Windows*, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel IV.13.**  
**Hasil Pengujian Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,468	3,803		4,068	,000
	Stres Kerja (X1)	-,148	,153	-,095	-,966	,336
	Kepuasan Kerja (X2)	,699	,580	,701	3,711	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

**Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan *SPSS ver 18.00***

Berdasarkan Tabel IV.13. tersebut di atas, dapat disusun persamaan regresi bergandanya, seperti berikut ini:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

$$Y = 15,468 - 0,148X_1 + 0,699X_2$$

Pada persamaan regresi berganda tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta adalah sebesar 15,468, artinya apabila variabel Stres kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan kerja ( $X_2$ ) sama dengan 0, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. KAI (Persero) Divre III Sumatera Selatan adalah sebesar 15,468.

Nilai koefisien regresi Stres kerja ( $X_1$ ), sebesar  $-0,148$  ( $-14,8\%$ ), hal tersebut menggambarkan bahwa Stres kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara negatif terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar  $-14,8\%$ , artinya jika ada peningkatan terhadap Stres Kerja ( $X_1$ ) sebesar  $100\%$ , maka akan dapat menurunkan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar  $14,8\%$ , sebaliknya jika ada penurunan terhadap Stres Kerja ( $X_1$ ) sebesar  $100\%$ , maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar  $14,8\%$ .

Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), adalah sebesar  $0,699$  ( $69,9\%$ ), hal tersebut berarti bahwa Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar  $69,9\%$ , artinya jika ada peningkatan terhadap Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) sebesar  $100\%$ , maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar  $69,9\%$ , sebaliknya jika ada penurunan terhadap Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) sebesar  $100\%$ , maka akan dapat menurunkan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar  $69,9\%$ .

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa faktor yang paling dominan di dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Kepuasan Kerja.

## 2. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan program *SPSS ver 18.00 for Windows*, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel IV.14.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinan**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,633 <sup>a</sup>	,401	,317	3,315	2,122

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>), Stres Kerja (X<sub>1</sub>)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

**Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan *SPSS ver 18.00***

Berdasarkan Tabel IV.14. tersebut di atas, dapat di lihat bahwa nilai *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,401 (40,1%), angka tersebut menggambarkan bahwa Kinerja Karyawan (Y), dapat dijelaskan oleh Stres Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>), sebesar 40,1%, sedangkan selebihnya sebesar 59,9%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini, seperti kompensasi, motivasi, pengembangan karier, budaya kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pendidikan dan faktor-faktor lainnya.

### 3. Hasil Uji Hipotesis

Untuk menjawab hipotesis yang diajukan, yaitu ada pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Sumatera Selatan, secara simultan akan dilakukan uji hipotesis F dan secara parsial akan dilakukan uji hipotesis t.

#### a. Hasil Pengujian Hipotesis F (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *SPSS for Windows Versi 18.00*, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel IV.15.**  
**Hasil Uji Hipotesis F (Uji Simultan)**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	171,235	2	85,617	7,792	,000 <sup>a</sup>
	Residual	1120,727	102	10,988		
	Total	1291,962	104			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>), Stres Kerja (X<sub>1</sub>)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

**Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS ver 18.00**

Berdasarkan Tabel IV.15. di atas, dapat di lihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  untuk variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>), secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 7,792. Sedangkan  $F_{tabel}$  dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% dengan penyebut (n-k-1) = (105-2-1) = 102, dan pembilang (k=2) adalah sebesar  $\pm 3,085$  (Lampiran 6)

Menurut Umar (2012:201), jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sedangkan jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sehingga  $F_{hitung} (7,792) \geq F_{tabel} (3,085)$ , sedangkan nilai signifikan (Sig F) yaitu sebesar 0,000; berarti Sig F ( $0,000 \leq \alpha (0,05)$ ), hal tersebut berarti bahwa **ada pengaruh yang signifikan stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Sumatera Selatan**, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menggambarkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.KAI (Persero) Divre III Sumatera Selatan, hal ini dapat dimaklumi bahwa, jika karyawan mengalami stres, maka akan dapat mengurangi kinerja karyawan di dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Sebaliknya tingkat kepuasan kerja yang tinggi, akan bermuara kepada kinerja para karyawan ini.

Namun dibalik itu semua, yang perlu diperhatikan bahwa kinerja karyawan ini tidak hanya dipengaruhi oleh stres kerja dan kepuasan kerja saja, masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pengurus ini, misalnya kepuasan kerja, beban kerja yang pantas, komunikasi yang antar pimpinan dan karyawan, maupun antar karyawan dengan karyawan yang lain, penghargaan yang memadai, dan masih banyak lagi faktor yang

lainnya, oleh karena itu sebaiknya Manajer PT.KAI (Persero) Divre III Sumatera Selatan, memperhatikan masalah kinerja para karyawannya, sehingga apabila kinerja karyawan ini tinggi, akan mudah bagi karyawan ini untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya, baik itu tujuan pribadinya, maupun tujuan PT. KAI (Persero) Divre III Sumatera Selatan.

#### **b. Hasil Pengujian Hipotesis t (Uji Parsial)**

Untuk menjawab hipotesis kedua, yaitu ada pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.KAI (Persero) Divre III Sumatera Selatan, maka akan dilakukan uji hipotesis t.

Nilai  $t_{tabel}$  dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5%,  $df = (n-2) = (105-2)=103$ , adalah sebesar  $\pm 1,984$  (Lampiran 6). Menurut Umar (2012:207), jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sedangkan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan Tabel IV.11. tersebut di atas, dapat di lihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar  $-0,966$ ; berarti  $t_{hitung} (-0,966) < t_{tabel} (-1,984)$ , sedangkan nilai signifikan (Sig t) sebesar  $0,336$ ; berarti  $Sig\ t (0,336) > \alpha (0,05)$ , sehingga **tidak ada pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Sumatera Selatan**, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis tersebut di atas dapat dilihat bahwa stres kerja memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan, seperti dari hasil penelitian yang penulis lakukan pada PT. KAI (Persero) Divre III Sumatera Selatan, didapatkan hasil bahwa pengaruh negatif

Hal ini sangat dimaklumi sekali, karena kondisi karyawan pada PT. KAI (Persero) Divre III Sumatera Selatan ini sangat labil sekali, hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner yang penulis sebarkan kepada seluruh karyawan di perusahaan ini. Pada beberapa Indikator pertanyaan/pernyataan, terlihat jelas bahwa dari jawaban karyawan, mencerminkan karyawan tersebut tidak menyenangi kondisi yang mereka alami di perusahaan ini, misalnya masalah beban kerja, ternyata di perusahaan ini, beban kerja yang ditanggung oleh karyawan tidak sesuai dengan tugas mereka, selain itu ada beberapa karyawan yang merasa beban kerja yang harus mereka tanggung tidak sama atau lebih besar, jika dibanding-kan dengan karyawan yang lainnya, kemudian setiap karyawan diwajibkan mampu menjalankan semua pekerjaan yang ada di perusahaan ini.

Hal ini tentulah membuat karyawan yang bekerja di perusahaan ini akan mengalami stres, karena beban kerja yang harus ditanggung lebih banyak dibandingkan tugas yang seharusnya mereka jalankan, selain itu, seolah-olah pimpinan pilih kasih terhadap karyawannya, karena ada karyawan yang beban kerjanya banyak, tapi ada juga

karyawan yang beban kerja sedikit, ditambah lagi karyawan harus mampu menjalankan setiap pekerjaan yang ada, hal ini menggambarkan bahwa di perusahaan ini tidak ada spesialisasi. Sehingga karyawan merasa terpaksa mengerjakan pekerjaan di luar tugasnya, dan juga mereka tidak begitu memahami pekerjaan tersebut.

Kemudian dalam menjalankan tugasnya, mayoritas karyawan merasa tegang dan cemas, karena harus mengerjakan pekerjaan tepat waktu, selain itu juga takut jika pekerjaannya salah dan takut dimarahi oleh pimpinan, sehingga di dalam menyelesaikan tugasnya, selain cemas dan tegang, mereka juga terburu-buru, karena pimpinan selalu menekan mereka agar menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Akibatnya banyak sekali karyawan yang mengalami stres dalam bekerja.

Jika karyawan mengalami stres dalam bekerja, maka akan sulit sekali bagi karyawan tersebut untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Atau dengan kata lain bahwa tingkat produktifitas kerja mereka menjadi sangat rendah sekali, yang pada akhirnya akan bermuara kepada rendahnya tingkat Kinerja karyawan tersebut.

Tidak hanya beban kerja yang besar, dan selalu cemas dan tegang dalam bekerja, karyawan-karyawan di perusahaan ini merasa balas jasa yang mereka terima tidak sesuai dengan kewajiban yang sudah mereka berikan, dan mayoritas menganggap bahwa balas jasa yang mereka terima tidak mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari,

akibatnya banyak karyawan yang terpaksa harus mencari tambahan penghasilan dari luar. Al hasil karyawan-karyawan tersebut tidak pernah tenang di dalam bekerja, karena harus memikirkan pekerjaan lain, yang menjadi pekerjaan sampingan mereka.

Ternyata masih ada hal lain yang ikut memperparah kinerja karyawan yaitu peralatan kerja yang tidak sepenuhnya mereka kuasai, yang akibatnya peralatan kerja tersebut tidak banyak membantu karyawan di dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Sehingga mereka lebih cenderung menyelesaikan tugas secara manual.

Jadi dari penjabaran beberapa indikator tersebut di atas, seperti beratnya beban kerja yang harus ditanggung oleh karyawan, tingkat kecemasan dalam bekerja, iklim kerja yang tidak kondusif, sampai dengan peralatan kerja yang tidak banyak membantu karyawan di dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, sudah dapat dipastikan akan mengakibatkan tingkat kinerja karyawan pada PT. KAI (Persero) Divre III Sumatera Selatan ini akan menjadi rendah.

Manajer PT. KAI (Persero) Divre III Sumatera Selatan, sebaiknya memberikan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas masing-masing karyawan, maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan bagi karyawan. Karena karyawan tidak merasa mempunyai beban kerja yang banyak, tetapi karyawan merasa senang dan merasa memiliki, apalagi jika ditambah dengan pujian yang diberikan pimpinan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja

yang baik. Pasti akan membuat karyawan menjadi tidak stress dalam bekerja, justru sebaliknya karyawan akan rileks dan menikmati hari demi hari dalam melaksanakan tugasnya.

Selain itu Manajer juga harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, membina hubungan antar sesama karyawan, memperhatikan kemampuan dan keahlian karyawan dalam melaksanakan tugasnya, serta memberikan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan tersebut. Sehingga karyawan tidak mengalami stress dalam bekerja.

Selanjutnya, nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 3,711; berarti  $t_{hitung} (3,711) \geq t_{tabel} (1,984)$ . Sedangkan nilai signifikan (sig t) sebesar 0,000; berarti  $Sig\ t (0,000) \leq \alpha (0,05)$ , sehingga **ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Sumatera Selatan**, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hal ini juga dapat dimaklumi bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Sumatera Selatan, karena dengan kepuasan kerja yang tinggi, maka kinerja karyawan akan muncul dengan sendirinya.

Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika dia mampu/tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya. Timbul dari proses transformasi emosi dari pikiran

dirinya, yang melahirkan sikap atau nilai terhadap sesuatu yang dikerjakan dan diperolehnya.

Kepuasan kerja seseorang berhubungan dengan jenis pekerjaan yang dijalankannya. Jenis-jenis pekerjaan yang menantang sangat disukai oleh mereka yang memiliki posisi top manajemen. Sementara mereka yang bekerja di tingkat operator atau staf, sudah cukup puas kalau bekerja sesuai dengan prosedur operasi standar. Hal ini berkaitan dengan otoritas pengambilan keputusan yang dimiliki seseorang karyawan. Karena pekerjaan yang mereka senangi, akan membuat orang menjadi lebih puas. Begitu pula jika karyawan dapat memenuhi kepentingannya di tempat kerja, maka dapat meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan tersebut.

Namun ada hal lain yang perlu diperhatikan, yang terkait dengan pekerjaan yang disenangi oleh karyawan ini, walaupun pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan adalah pekerjaan yang disenanginya, dan dapat membuat karyawan tersebut puas dalam bekerja, namun jika hanya itu-itu saja yang dikerjakan, maka karyawan tersebut juga akan mengalami kebosanan, yang pada akhirnya akan mengurangi tingkat kepuasan karyawan tersebut. Karyawan cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dan berulang.

Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan tidak melakukan kesibukan yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Kepuasan kerja juga terkait dengan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, apabila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerjanya. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut menjadi umpan balik yang mempengaruhi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Jadi, hubungan prestasi dan kepuasan kerja menjadi suatu sistem yang berkelanjutan.

Oleh karena itu, dalam rangka mempertahankan dan sekaligus meningkatkan kepuasan kerja karyawan-karyawannya, sebaiknya manajer PT. KAI (Persero) Divre III Sumatera Selatan, harus dapat membuat suasana kerja atau lingkungan kerja yang tidak membosankan, misalnya dengan cara membuat atau merancang perputaran pekerjaan (*job rotation*), yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lainnya (yang disesuaikan dengan *job description*). Cara kedua yang harus dilakukan adalah dengan pemekaran (*job enlargement*), atau perluasan satu pekerjaan sebagai tambahan dan bermacam-macam tugas pekerjaan.

Selain itu, Manajer juga harus memberi penghargaan dalam bentuk insentif, tips, uang lelah, bonus, atau penghargaan non materiil, misalnya memberikan piagam penghargaan pujian yang tulus, atau memberikan kesempatan untuk pengembangan karier.

### **C. Perbandingan Hasil Penelitian Terdahulu.**

Perbandingan hasil penelitian dengan penelitian terdahulu, adalah sebagai berikut :

1. Pada penelitian yang dilakukan Tatang Iskandar (2008), menggunakan variabel kepuasan kerja, dan pada penelitian yang dilakukan oleh Aji Kuncoro (2010) menggunakan variabel bebasnya adalah stres kerja, dan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan Sedangkan pada penelitian yang penulis lakukan, variabel bebasnya, yaitu stres kerja dan kepuasan

kerja, serta variabel terikatnya sama seperti pada penelitian Aji Kuncoro (2010), yaitu Kinerja Karyawan.

2. Pada penelitian yang dilakukan oleh Tatang Iskandar (2008), diperoleh hasil bahwa karyawan belum sepenuhnya puas terhadap variabel indikator berupa gaji, lingkungan kerja, rekan kerja, dan kesesuaian pekerjaan pada Pusat Kesehatan YK. Madira Palembang. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Aji Kuncoro (2010), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh stress kerja karyawan dengan hasil uji t di peroleh  $t_{hitung}$  sebesar 9,674 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,048. Kesimpulannya adalah apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Setelah penulis melakukan analisis pada Bab IV, maka berikut ini penulis akan mencoba untuk menyimpulkan hasil penelitian ini dan sekaligus mencoba memberikan saran-saran yang mungkin berguna bagi PT. KAI (Persero) Divre III Sumatera Selatan, sebagai berikut :

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini membuktikan secara empiris tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Sumatera Selatan, sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Sumatera Selatan, hal ini dikarenakan nilai  $F_{hitung} (7,792) \geq F_{tabel} (3,085)$  dan  $Sig F (0,000) \leq \alpha (0,05)$ .
2. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Sumatera Selatan, hal ini dikarenakan nilai  $t_{hitung} (-0,966) < t_{tabel} (-1,984)$  dan  $Sig t (0,336) > \alpha (0,05)$ .

3. Ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Sumatera Selatan, hal ini dikarenakan nilai  $t_{hitung} (3,711) \geq t_{tabel} (1,984)$  dan  $Sig t (0,000) \leq \alpha (0,05)$ .

## B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka pada bagian berikut penulis mencoba memberikan saran-saran yang mungkin berguna bagi PT. KAI (Persero) Divre III Sumatera Selatan, sebagai berikut:

1. Manajer PT. KAI (Persero) Divre III Sumatera Selatan, seharusnya memberikan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas masing-masing karyawan, maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan bagi karyawan. Karena karyawan tidak merasa mempunyai beban kerja yang banyak, tetapi karyawan merasa senang dan merasa memiliki, apalagi jika ditambah dengan pujian yang diberikan pimpinan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik. Pasti akan membuat karyawan menjadi tidak stress dalam bekerja, justru sebaliknya karyawan akan rileks dan menikmati hari demi hari dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu Manajer juga harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, membina hubungan antar sesama karyawan, memperhatikan kemampuan dan keahlian karyawan dalam melaksanakan tugasnya, serta memberikan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan tersebut. Sehingga karyawan tidak mengalami stress dalam bekerja.

2. Dalam rangka mempertahankan dan sekaligus meningkatkan kepuasan kerja karyawan-karyawannya, sebaiknya manajer PT. KAI (Persero) Divre III Sumatera Selatan, harus dapat membuat suasana kerja atau lingkungan kerja yang tidak membosankan, misalnya dengan cara membuat atau merancang perputaran pekerjaan (*job rotation*), yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lainnya (yang disesuaikan dengan *job description*). Cara kedua yang harus dilakukan adalah dengan pemekaran (*job enlargement*), atau perluasan satu pekerjaan sebagai tambahan dan bermacam-macam tugas pekerjaan. Selain itu, Manajer juga harus memberi penghargaan dalam bentuk insentif, tips, uang lelah, bonus, atau penghargaan non materiil, misalnya memberikan piagam penghargaan pujian yang tulus, atau memberikan kesempatan untuk pengembangan karier.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aji Kuncoro, 2010. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Kuncoro Prima Palembang*, Perpustakaan Muhammadiyah Palembang, Skripsi tidak di publikasikan.
- Anwar. P. Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Kencana, Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Irham Fahmi, 2013. *Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasi)*. Alfabeta, Bandung.
- Kaswan, 2012. *Manajemen SDM untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Malayu SP. Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Edisi Revisi , PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Manahan P Tampubolon, 2012. *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Ketiga, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Payaman J Simanjuntak, 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Fakultas Ekonomi UI, Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima Belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Stephen P Robbins, 2001. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedelapan, Jilid I, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Stephen P Robbins, 2002. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedelapan, Jilid II, PT. Prenhallindo, Jakarta.s
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian*, Cetakan Kelima. CV. Alfabeta, Bandung
- Tatang Iskandar, 2008. *Kepuasan Kerja Karyawan pada Pusat Kesehatan YK Madira Palembang*. Perpustakaan Muhammadiyah Palembang, Skripsi tidak di publikasikan.

## LAMPIRAN 1

**Lembar Kuesioner**  
**Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**  
**Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III**  
**Sumatera Selatan Wilayah B Kertapati**

Bapak/Ibu yang saya hormati,

Saya mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Dalam hal ini saya sedang mengerjakan tugas akhir. Kuesioner ini berhubungan dengan persepsi anda sebagai karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Indonesia Divre III Sumatera Selatan Wilayah B Kertapati.

Hasil Kuesioner ini tidak akan dipublikasikan, melainkan untuk kepentingan penelitian semata. Mohon agar kuesioner ini diisi dengan sebenarnya. Atas bantuan dan kesediaan waktunya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Peneliti,

---

### **Petunjuk Pengisian:**

Isilah dengan alternatif jawaban yang telah disediakan dengan pendapat anda dengan tanda silang (X) pada jawaban yang anda pilih. Tidak ada yang benar atau salah dalam penelitian ini, tetapi yang dibutuhkan adalah jawaban yang objektif sesuai dengan pendapat anda. Penelitian ini sifatnya hanya untuk kegiatan ilmiah dan tidak untuk dipublikasikan.

**Alternatif Jawaban:** Sangat Setuju (SS)  
Setuju (S)  
Netral (N)  
Tidak Setuju (TS)  
Sangat Tidak Setuju (STS)

### **Karakteristik Responden:**

1. Jenis kelamin : a. Laki-laki  
b. Perempuan
2. Lama Bekerja : a. < 2 tahun c. 6 – 10 tahun  
b. 2 – 5 tahun d. > 10 tahun
3. Tingkat Pendidikan : a. SMA  
b. D3  
c. S1
4. Usia : a. 20 – 30 tahun c. 41 – 50 tahun  
b. 31 – 40 tahun d. 51 – 60 tahun

**A. KINERJA KARYAWAN (Y)**

No	Pernyataan	S	SS	KS	TS	STS
1.	Karyawan PT. KAI menghasilkan kualitas kerja yang dapat dipertanggung-jawabkan					
2.	Karyawan PT. KAI tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari					
3.	Karyawan PT. KAI bertanggung-jawab penuh terhadap tugas yang dibebankan kepadanya					
4.	Karyawan PT. KAI selalu mengutamakan keselamatan dalam bekerja					

**B. STRES KERJA (X<sub>1</sub>)**

No.	Pernyataan	S	SS	KS	TS	STS
1.	Beban kerja yang diberikan kepada karyawan PT. KAI tidak terlalu berat untuk anda.					
2.	Pimpinan tidak pernah menekan karyawan PT. KAI dalam bekerja.					
3.	Fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan di rasakan cukup oleh karyawan PT. KAI.					
4.	Setiap karyawan PT. KAI memiliki hubungan harmonis dengan atasan					
5.	Bila ada masalah keluarga, anda tidak membawa masalah tersebut ke kantor.					

**C. KEPUASAN KERJA (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	S	SS	KS	TS	STS
1.	Setiap karyawan PT. KAI menikmati pekerjaannya sendiri.					
2.	Sikap pimpinan yang adil kepada setiap karyawan PT. KAI.					
3.	Setiap karyawan PT. KAI memiliki kesempatan yang sama dalam mengembangkan karir.					
4.	Setiap karyawan PT. KAI mendapatkan pengawasan yang sama dan adil.					
5.	Rekan kerja yang mampu di ajak bekerja sama.					

**LAMPIRAN 2**  
**HASIL JAWABAN RESPONDEN**

**A. Karakteristik Responden**

Resp.	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Tingkat Pendidikan	Usia
1	1	1	1	1
2	2	2	2	2
3	2	1	1	3
4	1	2	1	4
5	1	3	1	3
6	1	3	1	4
7	2	2	3	1
8	1	3	3	4
9	1	4	1	2
10	1	4	1	1
11	2	3	2	3
12	1	4	1	2
13	1	3	1	1
14	1	3	2	2
15	2	2	3	2
16	1	1	1	3
17	1	2	1	1
18	1	2	1	2
19	2	3	2	2
20	2	1	3	3
21	1	1	2	4
22	1	2	1	4
23	2	3	1	3
24	1	2	3	4
25	1	1	1	2
26	1	2	1	4
27	2	3	1	3
28	1	4	3	3
29	1	1	2	3
30	1	2	3	4
31	1	1	1	2
32	2	2	3	1
33	1	3	1	1
34	1	3	1	3
35	2	2	2	2
36	1	3	1	3
37	1	4	2	2
38	1	4	2	2
39	2	3	2	2
40	1	4	1	1
41	1	3	1	1
42	1	3	3	2
43	2	2	1	3
44	1	1	1	4
45	1	2	1	3
46	1	2	2	4
47	1	3	1	3
48	2	1	2	4
49	1	1	2	2

Resp.	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Tingkat Pendidikan	Usia
50	1	2	3	2
51	1	3	1	1
52	2	2	2	3
53	1	1	1	4
54	1	2	1	2
55	1	3	1	3
56	1	4	2	2
57	1	1	3	1
58	2	2	1	2
59	2	1	1	3
60	1	2	1	2
61	1	3	3	2
62	1	3	1	4
63	2	2	3	2
64	1	3	1	4
65	1	4	1	1
66	1	4	1	2
67	2	3	3	3
68	1	4	1	4
69	1	3	1	3
70	1	3	2	4
71	2	2	1	1
72	1	1	2	4
73	1	2	1	2
74	1	2	2	1
75	2	3	3	3
76	2	1	1	2
77	1	1	3	1
78	1	2	3	2
79	2	3	3	2
80	1	2	1	3
81	1	1	1	1
82	1	2	1	2
83	2	3	2	2
84	1	4	1	3
85	1	1	3	4
86	1	2	1	4
87	1	1	1	3
88	2	2	1	4
89	1	3	2	2
90	1	3	1	4
91	2	2	1	3
92	1	3	3	3
93	1	4	1	3
94	1	4	3	4
95	2	3	1	2
96	1	4	1	1
97	1	3	2	1
98	1	3	3	3
99	2	2	2	2
100	1	1	3	3
101	1	2	1	2
102	1	2	3	2
103	1	3	1	2
104	2	1	3	1
105	1	1	1	1

## B. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Resp.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	JML
1	5	4	5	4	18
2	5	4	5	4	18
3	5	5	5	5	20
4	5	5	5	5	20
5	5	4	5	4	18
6	5	3	5	3	16
7	4	3	4	3	14
8	5	5	5	5	20
9	5	5	5	5	20
10	4	4	3	3	14
11	5	3	4	3	15
12	5	5	4	4	18
13	4	5	5	5	19
14	4	4	4	4	16
15	4	4	5	5	18
16	5	4	5	4	18
17	4	2	4	2	12
18	4	4	4	4	16
19	5	5	5	5	20
20	5	5	5	5	20
21	5	5	5	5	20
22	2	3	3	4	12
23	5	5	5	5	20
24	2	2	3	3	10
25	5	4	3	4	16
26	3	4	4	4	15
27	5	5	5	5	20
28	5	5	5	5	20
29	4	2	4	4	14
30	5	5	5	5	20
31	4	4	5	5	18
32	1	2	1	2	6
33	4	3	4	3	14
34	4	4	4	4	16
35	5	5	5	5	20
36	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	20
38	4	4	4	4	16
39	3	4	3	4	14
40	5	5	5	4	19
41	4	3	5	3	15
42	5	5	5	5	20
43	5	4	5	5	19
44	4	4	4	4	16
45	5	5	5	5	20
46	4	1	4	2	11
47	4	4	5	4	17
48	4	4	4	4	16
49	4	4	4	4	16
50	4	4	3	4	15
51	3	2	3	3	11
52	4	4	4	4	16
53	2	2	2	2	8

<b>Resp.</b>	<b>Y.1</b>	<b>Y.2</b>	<b>Y.3</b>	<b>Y.4</b>	<b>JML</b>
54	4	4	4	4	16
55	5	3	5	4	17
56	2	2	5	5	14
57	4	4	3	5	16
58	4	4	4	4	16
59	4	3	4	3	14
60	4	4	4	4	16
61	4	4	4	4	16
62	4	4	4	4	16
63	4	4	4	4	16
64	4	4	4	4	16
65	4	4	3	3	14
66	4	4	4	4	16
67	2	2	5	3	12
68	2	4	4	4	14
69	4	4	3	4	15
70	4	4	4	4	16
71	2	2	4	4	12
72	4	1	4	1	10
73	5	2	4	2	13
74	4	2	4	2	12
75	3	3	3	3	12
76	4	3	4	4	15
77	4	4	4	4	16
78	5	5	3	3	16
79	4	4	4	4	16
80	2	2	5	5	14
81	5	5	4	5	19
82	3	3	4	3	13
83	4	4	4	5	17
84	4	5	4	5	18
85	1	1	3	1	6
86	4	4	4	4	16
87	5	5	4	4	18
88	4	3	3	4	14
89	4	4	5	5	18
90	1	1	3	2	7
91	4	4	5	5	18
92	3	3	3	3	12
93	5	5	5	5	20
94	3	3	3	2	11
95	4	4	4	5	17
96	4	3	3	3	13
97	4	3	3	3	13
98	4	5	4	5	18
99	4	4	5	5	18
100	3	3	3	3	12
101	3	3	3	3	12
102	5	5	5	5	20
103	3	3	3	3	12
104	5	5	5	5	20
105	5	5	5	4	19

### C. Variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>)

Resp.	X <sub>1.1</sub>	X <sub>1.2</sub>	X <sub>1.3</sub>	X <sub>1.4</sub>	X <sub>1.5</sub>	JML
1	3	3	3	3	3	15
2	3	3	2	3	3	14
3	2	2	1	2	2	9
4	2	2	2	2	3	11
5	3	3	2	3	2	13
6	2	3	3	3	3	14
7	2	3	3	3	3	14
8	2	2	2	2	2	10
9	2	2	3	3	3	13
10	2	2	3	3	1	11
11	3	3	3	3	3	15
12	2	2	3	3	3	13
13	2	3	2	2	2	11
14	3	3	3	3	3	15
15	3	3	3	3	1	13
16	3	3	3	3	3	15
17	2	3	3	3	3	14
18	3	3	2	2	3	13
19	2	2	3	2	3	12
20	2	2	2	2	3	11
21	2	2	2	2	2	10
22	2	2	3	3	3	13
23	2	2	2	2	2	10
24	2	3	3	3	1	12
25	3	3	2	2	3	13
26	3	3	3	3	3	15
27	2	2	2	2	3	11
28	2	2	2	2	2	10
29	2	3	3	3	1	12
30	2	2	2	2	1	9
31	2	3	3	2	3	13
32	1	1	1	1	3	7
33	3	3	3	3	3	15
34	3	3	3	3	3	15
35	2	2	2	2	2	10
36	2	2	2	2	2	10
37	2	2	2	2	2	10
38	3	3	3	3	3	15
39	3	3	3	3	1	13
40	2	3	2	1	1	9
41	3	3	3	3	3	15
42	2	2	2	2	1	9
43	3	3	3	3	3	15
44	2	2	3	3	1	11
45	2	2	2	2	1	9
46	2	3	1	3	3	12
47	2	2	3	3	3	13
48	3	3	3	3	3	15
49	3	3	3	3	3	15
50	3	3	3	3	3	15
51	3	1	1	3	1	9
52	3	3	3	3	3	15
53	3	3	3	2	3	14

Resp.	X <sub>1,1</sub>	X <sub>1,2</sub>	X <sub>1,3</sub>	X <sub>1,4</sub>	X <sub>1,5</sub>	JML
54	3	2	3	3	3	14
55	3	2	2	2	3	12
56	1	1	3	3	2	10
57	3	3	3	3	3	15
58	3	3	3	3	3	15
59	2	3	3	2	3	13
60	3	3	3	3	3	15
61	3	3	3	3	3	15
62	3	3	3	3	3	15
63	3	3	3	3	3	15
64	3	3	3	3	3	15
65	2	2	2	2	3	11
66	3	3	3	3	3	15
67	2	3	3	3	1	12
68	3	3	3	3	3	15
69	3	3	3	3	3	15
70	3	3	3	3	3	15
71	3	3	3	3	3	15
72	3	3	3	3	1	13
73	3	3	3	3	3	15
74	3	3	3	3	1	13
75	3	3	1	3	1	11
76	3	3	3	3	3	15
77	3	3	3	3	3	15
78	3	3	3	3	3	15
79	2	2	3	3	3	13
80	2	2	2	2	2	10
81	3	2	2	3	3	13
82	2	2	2	2	3	11
83	2	2	2	2	3	11
84	2	2	2	3	2	11
85	2	2	2	1	1	8
86	3	3	2	2	2	12
87	2	2	2	2	2	10
88	3	2	2	3	2	12
89	3	3	2	3	3	14
90	2	2	2	3	3	12
91	3	2	2	3	3	13
92	3	3	3	3	3	15
93	2	2	3	2	2	11
94	2	2	2	2	3	11
95	2	3	3	3	2	13
96	3	3	1	1	1	9
97	3	3	3	3	3	15
98	2	3	3	3	3	14
99	3	3	3	3	3	15
100	3	3	3	3	3	15
101	3	3	3	3	3	15
102	1	1	3	3	3	11
103	3	2	2	3	3	13
104	2	3	2	2	2	11
105	3	3	2	3	3	14

#### D. Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)

Resp.	X <sub>2.1</sub>	X <sub>2.2</sub>	X <sub>2.3</sub>	X <sub>2.4</sub>	X <sub>2.5</sub>	JML
1	5	5	5	5	4	24
2	5	5	5	5	4	24
3	4	5	4	5	4	22
4	5	4	4	4	4	21
5	5	4	5	4	5	23
6	4	4	3	3	4	18
7	4	2	4	4	4	18
8	4	4	3	3	5	19
9	5	5	3	3	3	19
10	2	5	3	4	4	18
11	4	4	4	4	5	21
12	4	3	3	3	5	18
13	4	5	5	4	5	23
14	4	3	3	4	5	19
15	4	4	4	5	4	21
16	4	5	4	5	5	23
17	5	5	4	4	4	22
18	4	4	5	4	5	22
19	2	3	4	3	4	16
20	4	4	5	4	4	21
21	5	4	4	5	4	22
22	4	4	4	4	4	20
23	5	5	5	5	4	24
24	5	4	4	4	4	21
25	4	4	5	4	4	21
26	4	4	5	4	4	21
27	4	5	4	5	3	21
28	5	5	5	5	5	25
29	4	5	5	5	5	24
30	4	4	4	5	4	21
31	4	2	4	4	5	19
32	4	4	3	3	5	19
33	4	4	5	4	4	21
34	5	5	5	5	4	24
35	4	4	5	4	4	21
36	4	4	4	3	5	20
37	4	5	4	4	4	21
38	4	3	3	3	4	17
39	4	4	4	5	4	21
40	4	5	5	5	4	23
41	5	5	5	5	4	24
42	5	4	5	3	4	21
43	5	3	3	3	4	18
44	5	2	4	4	4	19
45	5	4	3	3	4	19
46	4	2	4	1	5	16
47	5	5	5	5	5	25
48	4	1	2	3	4	14
49	4	5	5	4	3	21
50	4	4	4	2	5	19
51	3	3	5	5	4	20
52	3	3	5	5	4	20
53	3	3	5	5	3	19

Resp.	X <sub>2.1</sub>	X <sub>2.2</sub>	X <sub>2.3</sub>	X <sub>2.4</sub>	X <sub>2.5</sub>	JML
54	3	3	5	5	5	21
55	3	3	5	5	4	20
56	3	3	5	5	4	20
57	5	5	5	5	4	24
58	3	3	5	5	3	19
59	3	3	5	5	4	20
60	4	4	5	5	4	22
61	4	4	5	5	4	22
62	3	3	5	5	5	21
63	3	3	5	5	3	19
64	3	3	5	5	5	21
65	3	3	5	5	4	20
66	3	3	5	5	4	20
67	3	3	5	5	4	20
68	3	3	5	5	3	19
69	3	3	5	5	4	20
70	3	3	5	5	4	20
71	3	3	5	5	4	20
72	3	3	5	5	4	20
73	3	3	5	5	3	19
74	3	3	5	5	2	18
75	3	3	5	5	4	20
76	3	3	5	5	3	19
77	3	3	4	5	1	16
78	3	3	4	4	5	19
79	3	3	5	5	5	21
80	3	3	5	4	4	19
81	5	5	5	5	5	25
82	4	4	5	4	4	21
83	3	3	4	4	3	17
84	4	4	4	4	4	20
85	3	4	5	5	4	21
86	3	3	5	5	4	20
87	3	5	5	5	4	22
88	3	4	5	5	4	21
89	3	4	3	4	4	18
90	5	3	5	5	4	22
91	4	3	4	5	4	20
92	5	3	5	5	4	22
93	4	5	4	5	4	22
94	5	4	5	5	3	22
95	5	5	5	5	2	22
96	4	4	5	5	4	22
97	5	5	5	5	4	24
98	4	4	1	1	4	14
99	3	3	5	5	3	19
100	3	3	5	5	5	21
101	5	5	5	5	4	24
102	4	5	4	5	3	21
103	4	4	4	4	4	20
104	4	4	4	4	4	20
105	4	4	4	4	4	20

### LAMPIRAN 3

#### FREKUENSI DATA HASIL JAWABAN RESPONDEN

##### A. Karakteristik Responden

##### Frequency Table

###### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	76	72,4	72,4	72,4
	Perempuan	29	27,6	27,6	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

###### Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	23	21,9	21,9	21,9
	2 - 5 Tahun	33	31,4	31,4	53,3
	6 - 10 Tahun	34	32,4	32,4	85,7
	> 10 Tahun	15	14,3	14,3	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

###### Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMTA	58	55,2	55,2	55,2
	D-III	22	21,0	21,0	76,2
	S1	25	23,8	23,8	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

###### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 tahun	20	19,0	19,0	19,0
	31 - 40 tahun	35	33,3	33,3	52,4
	41 - 50 tahun	28	26,7	26,7	79,0
	51 - 60 tahun	22	21,0	21,0	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

## B. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

### Frequency Table

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2,9	2,9	2,9
	Tidak Setuju	8	7,6	7,6	10,5
	Netral	10	9,5	9,5	20,0
	Setuju	49	46,7	46,7	66,7
	Sangat Setuju	35	33,3	33,3	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	3,8	3,8	3,8
	Tidak Setuju	12	11,4	11,4	15,2
	Netral	19	18,1	18,1	33,3
	Setuju	42	40,0	40,0	73,3
	Sangat Setuju	28	26,7	26,7	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,9
	Netral	22	21,0	21,0	22,9
	Setuju	42	40,0	40,0	62,9
	Sangat Setuju	39	37,1	37,1	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	8	7,6	7,6	9,5
	Netral	20	19,0	19,0	28,6
	Setuju	41	39,0	39,0	67,6
	Sangat Setuju	34	32,4	32,4	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

### C. Variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>)

#### Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2,9	2,9	2,9
	Tidak Setuju	46	43,8	43,8	46,7
	Netral	56	53,3	53,3	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	3,8	3,8	3,8
	Tidak Setuju	38	36,2	36,2	40,0
	Netral	63	60,0	60,0	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	5,7	5,7	5,7
	Tidak Setuju	37	35,2	35,2	41,0
	Netral	62	59,0	59,0	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	3,8	3,8	3,8
	Tidak Setuju	31	29,5	29,5	33,3
	Netral	70	66,7	66,7	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	17	16,2	16,2	16,2
	Tidak Setuju	19	18,1	18,1	34,3
	Netral	69	65,7	65,7	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

## D. Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)

### Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1,9	1,9	1,9
	Netral	35	33,3	33,3	35,2
	Setuju	43	41,0	41,0	76,2
	Sangat Setuju	25	23,8	23,8	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Tidak Setuju	4	3,8	3,8	4,8
	Netral	39	37,1	37,1	41,9
	Setuju	35	33,3	33,3	75,2
	Sangat Setuju	26	24,8	24,8	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,9
	Netral	11	10,5	10,5	12,4
	Setuju	30	28,6	28,6	41,0
	Sangat Setuju	62	59,0	59,0	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,9	1,9	1,9
	Tidak Setuju	1	1,0	1,0	2,9
	Netral	12	11,4	11,4	14,3
	Setuju	29	27,6	27,6	41,9
	Sangat Setuju	61	58,1	58,1	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Tidak Setuju	2	1,9	1,9	2,9
	Netral	13	12,4	12,4	15,2
	Setuju	66	62,9	62,9	78,1
	Sangat Setuju	23	21,9	21,9	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

## LAMPIRAN 4

### HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

#### A. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

#### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	105	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	4

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y.1	11.78	6.480	.680	.832
y.2	12.04	5.672	.784	.788
y.3	11.67	7.359	.636	.850
y.4	11.86	6.258	.740	.807

##### ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		284.490	104	2.735	6.665	.000
Within People	Between Items	7.664	3	2.555		
	Residual	119.586	312	.383		
	Total	127.250	315	.404		
Total		411.740	419	.983		

Grand Mean = 3,95

**B. Variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>)**

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	105	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	105	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	10.22	3.173	.537	.767
x1.2	10.16	3.137	.537	.767
x1.3	10.19	3.040	.540	.783
x1.4	10.10	3.087	.584	.808
x1.5	10.23	3.101	.324	.712

**ANOVA**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		94.598	104	.910	1.227	.299
Within People	Between Items	1.208	4	.302		
	Residual	102.392	416	.246		
	Total	103.600	420	.247		
Total		198.198	524	.378		

Grand Mean = 2,54

### C. Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)

#### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	105	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	16.63	3.601	.551	.728
x2.2	16.72	3.856	.537	.749
x2.3	16.06	3.247	.684	.818
x2.4	16.10	3.306	.598	.789
x2.5	16.47	3.424	.579	.777

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		97.650	104	.939	15.947	.000
Within People	Between Items	38.450	4	9.612		
	Residual	250.750	416	.603		
	Total	289.200	420	.689		
Total		386.850	524	.738		

Grand Mean = 4,10

## LAMPIRAN 5

### HASIL UJI REGRESI BERGANDA DAN UJI HIPOTESIS

#### Regression

##### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja (Y)	15,78	3,308	105
Stres Kerja (X1)	12,72	2,133	105
Kepuasan Kerja (X2)	20,50	2,167	105

##### Correlations

		Kinerja (Y)	Stres Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (X2)
Pearson Correlation	Kinerja (Y)	1,000	-,101	,783
	Stres Kerja (X1)	-,101	1,000	-,087
	Kepuasan Kerja (X2)	,783	-,087	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja (Y)	,	,152	,002
	Stres Kerja (X1)	,152	,	,190
	Kepuasan Kerja (X2)	,002	,190	,
N	Kinerja (Y)	105	105	105
	Stres Kerja (X1)	105	105	105
	Kepuasan Kerja (X2)	105	105	105

##### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja <sup>a</sup> (X2), Stres Kerja (X1)	,	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,633 <sup>a</sup>	,401	,317	3,315	2,122

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Stres Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	171,235	2	85,617	7,792	,000 <sup>a</sup>
	Residual	1120,727	102	10,988		
	Total	1291,962	104			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Stres Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,468	3,803		4,068	,000
	Stres Kerja (X1)	-,148	,153	-,095	-,966	,336
	Kepuasan Kerja (X2)	,699	,580	,701	3,711	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	14,75	16,67	15,78	,407	105
Std. Predicted Value	-2,533	2,173	,000	1,000	105
Standard Error of Predicted Value	,334	1,060	,539	,155	105
Adjusted Predicted Value	14,56	17,46	15,78	,452	105
Residual	-10,53	4,59	,00	3,283	105
Std. Residual	-3,178	1,386	,000	,990	105
Stud. Residual	-3,305	1,424	,000	1,008	105
Deleted Residual	-11,46	4,85	,00	3,405	105
Stud. Deleted Residual	-3,480	1,432	-,005	1,024	105
Mahal. Distance	,064	9,643	1,981	1,837	105
Cook's Distance	,000	,347	,013	,040	105
Centered Leverage Value	,001	,093	,019	,018	105

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

## LAMPIRAN 6

### NILAI TABEL

#### A. Nilai R Tabel

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	1,000	41	0,308	0,398	79	0,221	0,288
4	0,950	0,990	42	0,304	0,393	80	0,220	0,286
5	0,878	0,959	43	0,301	0,389	81	0,219	0,285
6	0,811	0,917	44	0,297	0,384	82	0,217	0,283
7	0,754	0,875	45	0,294	0,380	83	0,216	0,281
8	0,707	0,834	46	0,291	0,376	84	0,215	0,280
9	0,666	0,798	47	0,288	0,372	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	48	0,285	0,368	86	0,212	0,276
11	0,602	0,735	49	0,282	0,365	87	0,211	0,275
12	0,576	0,708	50	0,279	0,361	88	0,210	0,273
13	0,553	0,684	51	0,276	0,358	89	0,208	0,272
14	0,532	0,661	52	0,273	0,354	90	0,207	0,270
15	0,514	0,641	53	0,271	0,351	91	0,206	0,269
16	0,497	0,623	54	0,268	0,348	92	0,205	0,267
17	0,482	0,606	55	0,266	0,345	93	0,204	0,266
18	0,468	0,590	56	0,263	0,341	94	0,203	0,264
19	0,456	0,575	57	0,261	0,339	95	0,202	0,263
20	0,444	0,561	58	0,259	0,336	96	0,201	0,262
21	0,433	0,549	59	0,256	0,333	97	0,200	0,260
22	0,423	0,537	60	0,254	0,330	98	0,199	0,259
23	0,413	0,526	61	0,252	0,327	99	0,198	0,258
24	0,404	0,515	62	0,250	0,325	100	0,197	0,256
25	0,396	0,505	63	0,248	0,322	101	0,196	0,255
26	0,388	0,496	64	0,246	0,320	102	0,195	0,254
27	0,381	0,487	65	0,244	0,317	103	0,194	0,253
28	0,374	0,479	66	0,242	0,315	104	0,193	0,252
29	0,367	0,471	67	0,240	0,313	105	0,192	0,250
30	0,361	0,463	68	0,239	0,310	106	0,191	0,249
31	0,355	0,456	69	0,237	0,308	107	0,190	0,248
32	0,349	0,449	70	0,235	0,306	108	0,189	0,247
33	0,344	0,442	71	0,234	0,304	109	0,188	0,246
34	0,339	0,436	72	0,232	0,302	110	0,187	0,245
35	0,334	0,430	73	0,230	0,300	111	0,187	0,244
36	0,329	0,424	74	0,229	0,298	112	0,186	0,242
37	0,325	0,418	75	0,227	0,296	113	0,185	0,241
38	0,320	0,413	76	0,226	0,294	114	0,184	0,240
39	0,316	0,408	77	0,224	0,292	115	0,183	0,239
40	0,312	0,403	78	0,223	0,290	116	0,182	0,238

B. Nilai F Tabel

Penyebut (n-k-1)	Pembilang (k)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
81	3,960	3,110	2,720	2,480	2,330	2,210	2,120	2,050
82	3,960	3,110	2,720	2,480	2,330	2,210	2,120	2,050
83	3,960	3,110	2,710	2,480	2,320	2,210	2,120	2,050
84	3,950	3,110	2,710	2,480	2,320	2,210	2,120	2,050
85	3,950	3,100	2,710	2,480	2,320	2,210	2,120	2,050
86	3,950	3,100	2,710	2,480	2,320	2,210	2,120	2,050
87	3,950	3,100	2,710	2,480	2,320	2,200	2,120	2,050
88	3,950	3,100	2,710	2,480	2,320	2,200	2,120	2,050
89	3,950	3,100	2,710	2,470	2,320	2,200	2,110	2,040
90	3,950	3,100	2,710	2,470	2,320	2,200	2,110	2,040
91	3,950	3,100	2,700	2,470	2,310	2,200	2,110	2,040
92	3,940	3,100	2,700	2,470	2,310	2,200	2,110	2,040
93	3,940	3,090	2,700	2,470	2,310	2,200	2,110	2,040
94	3,940	3,090	2,700	2,470	2,310	2,200	2,110	2,040
95	3,940	3,090	2,700	2,470	2,310	2,200	2,110	2,040
96	3,940	3,090	2,700	2,470	2,310	2,190	2,110	2,040
97	3,940	3,090	2,700	2,470	2,310	2,190	2,110	2,040
98	3,940	3,090	2,700	2,460	2,310	2,190	2,100	2,030
99	3,940	3,090	2,700	2,460	2,310	2,190	2,100	2,030
100	3,940	3,090	2,700	2,460	2,310	2,190	2,100	2,030
101	3,935	3,086	2,695	2,462	2,304	2,190	2,102	2,031
<b>102</b>	3,934	<b>3,085</b>	2,694	2,461	2,303	2,189	2,101	2,030
103	3,933	3,085	2,693	2,460	2,303	2,188	2,100	2,030
104	3,932	3,084	2,692	2,459	2,302	2,187	2,099	2,029
105	3,932	3,083	2,691	2,458	2,301	2,186	2,098	2,028
106	3,931	3,082	2,690	2,457	2,300	2,185	2,097	2,027
107	3,930	3,081	2,689	2,457	2,299	2,184	2,096	2,026
108	3,929	3,080	2,689	2,456	2,298	2,184	2,096	2,025
109	3,928	3,080	2,688	2,455	2,298	2,183	2,095	2,024
110	3,927	3,079	2,687	2,454	2,297	2,182	2,094	2,024
111	3,927	3,078	2,686	2,453	2,296	2,181	2,093	2,023
112	3,926	3,077	2,686	2,453	2,295	2,181	2,092	2,022
113	3,925	3,077	2,685	2,452	2,295	2,180	2,092	2,021
114	3,924	3,076	2,684	2,451	2,294	2,179	2,091	2,021
115	3,924	3,075	2,683	2,451	2,293	2,178	2,090	2,020
116	3,923	3,074	2,683	2,450	2,293	2,178	2,089	2,019
117	3,922	3,074	2,682	2,449	2,292	2,177	2,089	2,018
118	3,921	3,073	2,681	2,449	2,291	2,176	2,088	2,018
119	3,921	3,072	2,681	2,448	2,290	2,176	2,087	2,017
120	3,920	3,072	2,680	2,447	2,290	2,175	2,087	2,016

C. Nilai t Tabel

<b><math>\alpha</math> untuk uji dua arah (two tails test)</b>					
<b>df</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>	<b>5%</b>	<b>10%</b>	<b>20%</b>
83	2,638	2,373	1,990	1,664	1,292
84	2,637	2,373	1,989	1,664	1,292
85	2,636	2,372	1,989	1,663	1,292
86	2,636	2,372	1,989	1,663	1,292
87	2,635	2,371	1,988	1,663	1,292
88	2,634	2,370	1,988	1,663	1,291
89	2,634	2,370	1,988	1,663	1,291
90	2,633	2,369	1,987	1,662	1,291
91	2,632	2,369	1,987	1,662	1,291
92	2,632	2,368	1,987	1,662	1,291
93	2,631	2,368	1,986	1,662	1,291
94	2,630	2,368	1,986	1,662	1,291
95	2,630	2,367	1,986	1,661	1,291
96	2,629	2,367	1,986	1,661	1,291
97	2,629	2,366	1,985	1,661	1,291
98	2,628	2,366	1,985	1,661	1,290
99	2,627	2,365	1,985	1,661	1,290
100	2,627	2,365	1,984	1,661	1,290
101	2,626	2,365	1,984	1,660	1,290
102	2,626	2,364	1,984	1,660	1,290
<b>103</b>	2,625	2,364	<b>1,984</b>	1,660	1,290
104	2,625	2,363	1,983	1,660	1,290
105	2,624	2,363	1,983	1,660	1,290
106	2,624	2,363	1,983	1,660	1,290
107	2,623	2,362	1,983	1,659	1,290
108	2,623	2,362	1,983	1,659	1,290
109	2,623	2,362	1,982	1,659	1,290
110	2,622	2,361	1,982	1,659	1,289
111	2,622	2,361	1,982	1,659	1,289
112	2,621	2,361	1,982	1,659	1,289
113	2,621	2,360	1,982	1,659	1,289
114	2,620	2,360	1,981	1,659	1,289
115	2,620	2,360	1,981	1,658	1,289
116	2,620	2,360	1,981	1,658	1,289
117	2,619	2,359	1,981	1,658	1,289
118	2,619	2,359	1,981	1,658	1,289
119	2,619	2,359	1,980	1,658	1,289
120	2,618	2,358	1,980	1,658	1,289
121	2,618	2,358	1,980	1,658	1,289
122	2,617	2,358	1,980	1,658	1,289



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

### KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : **WIWIN SUSANTO** PEMBIMBING

NPM : **21.2011.146. K** KETUA : **Diah Isnaini Asiati, S.E.,M.M**

PROGRAM STUDI : **Manajemen Ekonomi** ANGGOTA

JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERASIONAL PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE III SUMATERA SELATAN WILAYAH B KERTAPATI**

No.	TGL/BLN/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	4/2	Sub 2 Bab I - III	<i>[Signature]</i>		
2					
3	7/2	Teori Arindang Hadji LBM di tambahi	<i>[Signature]</i>		
4					
5					
6	9/2	Metode Penelitian	<i>[Signature]</i>		
7		Aec BAB I	<i>[Signature]</i>		
8	13/2	Aec Bab II	<i>[Signature]</i>		
9					
10	20/2	Pembahasan	<i>[Signature]</i>		
11	26/2	Sistimatisasi	<i>[Signature]</i>		
12	28/2	Perdalam pembahasan	<i>[Signature]</i>		
13	5/3	Sempurnakan	<i>[Signature]</i>		
14	10/3	Aec BAB IV	<i>[Signature]</i>		dpt diujikan
15					
16					

**PETUNJUK :**

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : / /

a.n. Dekan

Program Studi



**Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si**  
NIDN : 0216057001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

LABORATORIUM BAHASA

STATUS DISAMAKAN / TERAKREDITASI

Alamat : Jalan Jendral A. Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 510842

Fax (0711) 51378 E-mail: fkip\_ump@yahoo.com

### SURAT KETERANGAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : DIAN SEPTARINI, S.Pd

Status : Dosen Tetap Yayasan FKIP UMP Program Studi Bahasa Inggris

IPDN : -

Alamat : Jl. Jend A Yani Kp. Teladan No.77 Rt.09. Palembang

No. Telp. : 085268220027

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa dengan:

Nama : WWIN SUSANTO

NIM : 21. 2011. 146. 15

Judul Abstrak :

Judul skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA

KARYAWAN OPERASIONAL PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE

III SUMATERA SELATAN WILAYAH B KERTAPATI

telah dikoreksi terjemahan abstraknya dalam Bahasa Inggrisnya yang telah memenuhi criteria penulisan abstrak dalam Bahasa Inggris.

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 11 Maret 2015



Dian Septarini, S.Pd

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG



*Unggul dan Tolami*

Secretariat

209/J-10/FEB-UMP/SHA/IV/2015

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : WIWIN SUSANTO  
NIM : 212011146.K  
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (26) Surat Juz Amma  
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, 08 April 2015  
an. Dekan



Wakil Dekan IV

Drs. Antoni, M.H.I.



# SERTIFIKAT

Nomor : 044/ PAK / LAB.. FE UMP / II /2012

**Diberikan Kepada :**

Nama : WIWIN SUSANTO

Nim : 212011146

Tempat Lahir : LAMPUNG UTARA

Tanggal Lahir : 03 MARET 1989

Nilai : 

70	B	MEMUASKAN
----	---	-----------

Peserta Pelatihan Komputer Windows, Microsoft Word dan Microsoft Excel yang dilaksanakan dari bulan Maret 2011 sampai dengan bulan Juni 2011 (14 Kali: 28 Jam) bertempat di Laboratorium Komputer Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang





# SERTIFIKAT

Nomor : 018/KDB / LAB.. FE UMP / VIII/ 2014

## Diberikan Kepada :

Nama : WIWIN SUSANTO

Nim : 212011146

Tempat Lahir : LAMPUNG UTARA

Tanggal Lahir : 03 MARET 1989

Nilai : 80

A SANGAT MEMUASKAN

Peserta Pelatihan Aplikasi Komputer Dalam Bisnis yang dilaksanakan dari bulan Maret 2014 sampai dengan bulan Juni 2014 (14 Kali, 28 Jam) bertempat di Laboratorium Komputer Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**STATUS TERAKREDITASI**

**PIAGAM**

No. 259/H-4/LPKKN/UMP/IX/2014

Lembaga Pengelola Kuliah Kerja Nyata (LPKKN) Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa:

Nama : **WIWIN SUSANTO**  
 Nomor Pokok Mahasiswa : **212011146.K**  
 Fakultas : **Ekonomi**  
 Tempat Tgl. Lahir : **LAMPUNG UTARA, 03-03-1989**

Telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-7 yang dilaksanakan dari tanggal 16 Juli sampai dengan 02 September 2014 bertempat di:

Kelurahan/Desa : **Muara Damai**  
 Kecamatan : **Sembawa**  
 Kota/Kabupaten : **Banyuasin**  
 Dinyatakan : **LULUS**

Mengetahui  
 Rektor



**Dr. Hanih Jalis, S.E., M.Si.**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
LABORATORIUM BAHASA

Jl. Jendral Ahmad Yani 13 Ulu Palembang Telp. (0711) 512637

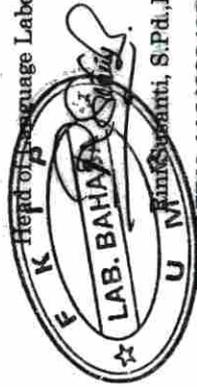
TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Wiwin Susanto  
Place/Date of Birth : Lampung Utara, March 3rd, 1989  
Test Times Taken : +1  
Test Date : February 17th, 2015

Scaled Score

Listening Comprehension : 52  
Structure Grammar : 42  
Reading Comprehension : 46  
OVERALL SCORE : 466

Palembang, March 5th, 2015  
Head of Language Laboratory



NBM/NIDN. 1164932/0210098402

123 CERTIFICATE



KERETA API



**SURAT KETERANGAN**  
**No : 18 / PERKA / III / SS / 2015**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini Supervisor Perka Subdivre III.1 Kertapati (Sumatera Selatan), dengan ini menerangkan bahwa :

- Nama : Wiwin Susanto
- Nim : 21.2011.146.K
- Jurusan : Manajemen
- Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
- Universitas : Universitas Muhammadiyah Palembang

Telah melaksanakan survey pengambilan data karyawan operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Sumatera Selatan Wilayah B Kertapati.

Demikianlah Surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Palembang  
Pada tanggal : 3 Maret 2015

Supervisor Perka Kertapati

**NOVIANTO**  
**NIPP : 41969**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

AKREDITASI  
 INSTITUSI PERGURUAN TINGGI  
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)  
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)  
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D.III)

Nomor: 027/SK/BAN-PT/Akred/PT/I/2014 (B)  
 Nomor: 044/SK/BAN-PT/Akred/S/I/2014 (B)  
 Nomor: 044/SK/BAN-PT/Ak-XIII/S1/II/2011 (B)  
 Nomor: 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010 (B)

Website: [umpalembang.net/feump](http://umpalembang.net/feump)

Email: [feumplg@gmail.com](mailto:feumplg@gmail.com)

Alamat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Faximile (0711) 518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PERSETUJUAN  
PERBAIKAN SKRIPSI**

Tanggal : Selasa, 31 Maret 2015  
 Waktu : 16.30 s/d 19.00 WIB  
 Lokasi : Wiwin Susanto  
 No. : 21.2011.146.K  
 Jurusan : Manajemen  
 Judul Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 : Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT.  
 Kereta Api Indonesia ( Persero ) Divre III Sumatera Selatan Wilayah B Kertapati.

**SKRIPSI YANG DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN  
DIPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA**

NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
Diah Isnaini Asiati, SE,MM	Pembimbing	08-04-2015	
Belliwati Kosim, SE,MM	Ketua Penguji	7-04-2015	
Fauzi Ridwan, SE,MM	Ang. Penguji I	7 / 4 / 2015	
Diah Isnaini Asiati, SE,MM	Ang. Penguji II	08-04-2015	

Palembang, .....  
 A.n. Dekan  
 Ketua Program Studi Manajemen



**Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE, M.Si**  
 NIDN/NBM: 0216057001/673839