

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. GOLDEN BLOSSOM SUMATERA
(GBS) PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR (PALI)**



SKRIPSI

**Nama : Mutrip Al Arifbila
NIM : 212019117**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. GOLDEN BLOSSOM SUMATERA
(GBS) PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR (PALI)**

SKRIPSI

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



**Nama : Mutrip Al Arifbila
NIM : 212019117**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mutrip Al Arifbila
NIM : 212019117
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murgi gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2023



Mutrip Al Arifbila

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

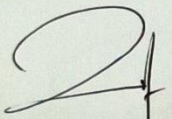
Judul: Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)

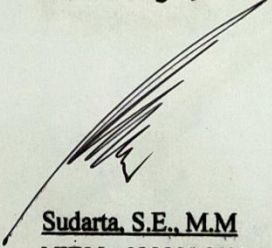
Nama : Mutrip Al Arifbila
NIM : 212019117
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan Pada
Tanggal, Maret 2023

Pembimbing I,

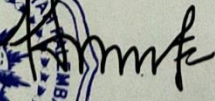
Pembimbing II,


Wani Fitriah, S.E., M.Si
NIDN : 0228016501


Sudarta, S.E., M.M
NIDN : 0203026701

Mengetahui
Dekan u.b
Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zalfa Fihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”.

(Q.S. Al – Baqarah: 286).

“Jangan pikirkan akhir dari sebuah proses tapi nikmatilah proses itu saat ini”.

(Arifbila)

“Hidup yang tidak dipertaruhkan tidak akan pernah dimenangkan dan untuk memulai hal yang baru, mencoba sesuatu yang lain, yang memang terkadang kita harus berani mempertaruhkan apa yang kita punya”.

(Sutan Sjahrir).

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada

- ❖ Kedua orang tua saya, Bapak Amiredi dan Ibu Sunarti.
- ❖ Kedua orang tua angkatku, Bapak Suhardi dan Ibu Wartu.
- ❖ Adik ku yang saya sayangi Folin Agustiani, Karina Febriyanti dan Saudaraku M. Adrian dan Aira.



PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul "**Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)**" dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku tercinta telah merawat, mendidik, mendo'akan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan cinta dan kasih sayang.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapatkan penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing akademik dan dosen pemimbing I yang telah banyak membantu dan memimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Bapak Sudarta, S.E., M.M sebagai dosen pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Keluarga tercinta, terutama kedua orang tua dan adik-adikku yang selalu mendoakan dan terima kasih atas segala yang telah diberikan kepada saya dan tak lupa juga untuk keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.
8. Keluarga Angkatku yang tercinta, terutama kedua orang tua angkat dan saudara angkatku yang selalu mendoakan dan mensupport selama berada di Palembang.
9. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2018, 2019 dan 2020 yang telah memberikan do'a serta dukungan.
10. Terima kasih untuk Keluarga Besar PK IMM FEB UMPalembang yang telah memberikan do'a serta dukungan.

11. Keluarga besar PC IMM UMPalembang.
12. Terima kasih untuk sahabat Kuliah Kerja Nyata Muhammadiyah-Aisyiyah di Sulawesi Selatan (KKN Mas) 2022.
13. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

***Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot
Wassalamu 'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.***

Palembang, Maret 2023

Mutrip Al Arifbila

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Plagiat	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Persembahan dan Motto.....	v
Halaman Prakata	vi
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
Abstrak.....	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN,

DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori	10
B. Penelitian Sebelumnya	21
C. Kerangka Pemikiran	24
D. Hipotesis	25

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	26
B. Lokasi Penelitian	27
C. Operasionalisasi Variabel	28
D. Populasi dan Sampling	28
E. Data Yang Diperlukan	31
F. Metode Pengumpulan Data	31
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	43
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	68

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. simpulan	82
B. Saran	82

Daftar Pustaka.....	84
----------------------------	-----------

Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Pencapaian target yang terealisasi tahun 2017-2021.....	5
Table I.2 Hasil kuesioner pra riset.....	6
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya.....	24
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	28
Tabel III.2 Distribusi Populasi	29
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	48
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja.....	49
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	50
Tabel IV.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	51
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	53
Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	54
Tabel IV.9 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	55
Tabel IV.10 Hasil Jawaban Responden Variabel Stres Kerja.....	57
Tabel IV.11 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	59
Tabel IV.12 Coefficients Regresi Linear Berganda.....	61
Tabel IV.13 Uji F	63
Tabel IV.14 Uji t	64
Tabel IV.15 Uji Koefesien Determinasi.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	25
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Jadwal Penelitian
- Lampiran 2. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3. Tabulasi Data
- Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 5. Tabel Frekuensi
- Lampiran 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 7. Tabel R
- Lampiran 8. Tabel F
- Lampiran 9. Tabel t
- Lampiran 10. Plagiat *Checker*
- Lampiran 11. Surat Keterangan Izin Riset
- Lampiran 12. Surat Keterangan Selesai Riset
- Lampiran 13. Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 14. Sertifikat AIK
- Lampiran 15. Sertifikat Komputer
- Lampiran 16. Sertifikat SPSS
- Lampiran 17. Sertifikat Pelatihan SKPI
- Lampiran 18. Sertifikat Lainnya
- Lampiran 19. Biodata Penulis

ABSTRAK

Mutrip Al Arifbila / 212019117 / 2023 / Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) / Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu adakah pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Golden Blossom Sumatera (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Golden Blossom Sumatera (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). Jenis penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa angket kuesioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 113 karyawan dan sampel sebanyak 88 karyawan. Analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan. Menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, tingkat signifikan 5%. Hasil signifikan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} 46,604 > F_{tabel} 3,10$ dengan tingkat signifikan $F_{sig} 0,000 < sig \alpha = 0,05$. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 6,363 > t_{tabel} 1,987$ dengan tingkat signifikan $t_{hitung} 0,000 < 0,05$. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2,095 > t_{tabel} 1,987$ dengan tingkat signifikan $t_{hitung} 0,039 < 0,05$. Uji koefisien determinasi menunjukkan variabel stres kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan perubahan variabel kinerja karyawan PT Golden Blossom Sumatera (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) sebesar 48,7% sedangkan sisanya 51,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Mutrip Al Arifbila / 212019117 / 2023 / Effects of Work Stress and Job Satisfaction Towards the Performance of PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) / Human Resource Management (HR).

The formulation of the problem in this study is whether there is an effect of work stress and job satisfaction on the performance of employees of PT Golden Blossom Sumatera (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). This study aims to determine the effect of work stress and job satisfaction on the performance of employees of PT Golden Blossom Sumatera (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). This type of research includes associative research. Data collection techniques that Used in the form of questionnaire questionnaires. The population in this study amounted to 113 employees and A sample of 88 employees. The analysis used is a qualitative analysis that quantified. Using multiple linear regression analysis techniques, the significant rate is 5%. Result Significant shows the presence of positive and significant effects of work stress and job satisfaction to employee performance with a value of $F_{\text{calculate}} 46.604 > F_{\text{table}} 3.10$ with a significant level of $F_{\text{sig}} 0.000 < \text{sig } \alpha = 0.05$. Work stress has a positive and significant effect on employee performance with a calculated value of $6.363 > \text{table } 1.987$ with a significant level of $t_{\text{count}} 0.000 < 0.05$. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance with a calculated value of $2,095 > \text{ttable } 1.987$ with significant levels $t_{\text{count}} 0.039 < 0.05$. The coefficient of determination test shows the variables of work stress and job satisfaction are able to explain changes in employee performance variables PT Golden Blossom Sumatera (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) by 48.7% The remaining 51.3% was explained by other variables not included in the study.

Keywords: Work Stress, Job Satisfaction and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan unsur paling penting yang harus diperhatikan manajemen untuk melaksanakan pekerjaan dan organisasi. Setiap organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang handal dan juga berkualitas guna meningkatkan kinerja perusahaan semaksimal mungkin. Perusahaan yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik akan mampu mencapai kesuksesan akan tujuan dari organisasi tersebut. Oleh sebab itu kebanyakan perusahaan membutuhkan dan mengharapkan karyawan yang mereka rekrut dan dipekerjakan memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik, guna menjalankan pekerjaan didalam sistem perusahaan secara efektif dan efisiensi.

Dari hal tersebut tentu saja akan memberikan peluang yang baik bagi organisasi untuk memperoleh manfaat. Menurut Hasibuan (2019: 10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Selain itu fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Sehingga mengingat begitu vitalnya peranan sumber daya manusia, sudah sepatutnya jika suatu perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan sangat bergantung dengan karyawannya, tidak heran jika sebagian besar perusahaan memberikan perhatian lebih terhadap karyawan-karyawannya.

Evaluasi terhadap karyawan dapat dilakukan lewat penilaian terhadap kinerja. Menurut Rismawati (2018: 2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Untuk menghasilkan kinerja yang baik dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, banyak faktor yang mempengaruhi seperti disiplin kerja, minat kerja dan kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang menjadi pengaruh terhadap kinerja itu sendiri adalah kepuasan kerja. Menurut Badeni, (2017: 43) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. Sikap kepuasan tersebut didukung oleh beberapa faktor-faktor seperti sikap positif yang dimana sikap positif tersebut didapatkan jika karyawan mendapatkan apa yang karyawan inginkan di perusahaan itu seperti perlakuan yang adil, gaji yang tepat waktu, dan kesesuaian pekerjaan.

Selain itu kepuasan kerja karyawan bisa bersifat negatif seperti sikap stres kerja dalam menjalankan pekerjaan.

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi dari seorang karyawan. Menurut Nusran (2019: 72) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja. Seorang karyawan dapat mengalami stres kerja jika beban kerja yang didapatkan berlebihan serta desakan waktu mengakibatkan karyawan menjadi tertekan dan stres. Adapun faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu seperti pekerjaan yang selalu menumpuk, tekanan kerja dan ketidaknyamanan. Maka dari beberapa faktor tersebut akan mengurangi produktivitas kerja karyawan, ketika karyawan tersebut mengalami stres kerja.

PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) adalah suatu perusahaan swasta yang bergerak dibidang perkebunan sawit, yang kantornya terletak di Dusun Perambatan, Kecamatan Abab, Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI), Sumatera Selatan. Perusahaan tersebut memiliki 113 karyawan tetap. Sedangkan kantor PT. Golden Blossom Sumatra Palembang beralamat di Jalan Letjen Harun Sohar No. 01, RT. 043, RW. 011, Kelurahan Kebun Bunga, Kecamatan Sukarami, Palembang, Sumatera Selatan. Kegiatan perkebunan PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) dimulai tahun 2005, dengan luas tanaman kelapa sawit sekitar +8.000 Ha.

Perusahaan ini sendiri memiliki banyak saingan yang bergerak dibidang yang sama, sehingga kinerja sangat diutamakan dalam menunjukkan perusahaan tersebut.

Demi tercapainya tujuan perusahaan PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir (PALI), tentunya harus memiliki karyawan yang mempunyai keahlian dalam bidang pekerjaannya, mempunyai tanggung jawab yang tinggi yang di tuntut untuk bekerja dan menyelesaikan tugas dengan maksimal serta mampu memberikan hasil yang telah ditentukan perusahaan agar tercapainya tujuan organisasi.

PT Golden Blossom Sumatera (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) sendiri terdapat beberapa permasalahan yang menyebabkan kinerja karyawan menurun seperti sering terjadinya tumpukan pekerjaan yang dimana datangnya tugas-tugas baru di saat tugas yang lain belum selesai sehingga hal ini membuat karyawan kewalahan. Dan kurangnya kejelasan terhadap apa yang dikerjakan sehingga menyebabkan kebingungan dan keraguan pada karyawan. Dari beberapa permasalahan ini menimbulkan stres kerja terhadap karyawan PT Golden Blossom Sumatera (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir (PALI).

Selain itu juga terdapat beberapa permasalahan yang lain seperti kurangnya kesempatan karyawan untuk meningkatkan karir di dalam perusahaan dan terdapat pekerjaan yang belum sesuai dengan kemampuan maupun keahlian dari karyawan, sehingga dari permasalahan ini menimbulkan ketidakpuasan karyawan saat berkerja.

Dengan permasalahan dari stres kerja dan kepuasan kerja maka menyebabkan produksi perusahaan menurun, Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil produksi berikut ini.

Tabel I.1
Pencapaian target yang terealisasi tahun 2017-2021
PT Golden Blossom Sumatera (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)

No	Tahun	Produksi		Target yang dicapai (%)	Target yang belum dicapai (%)
		Target (Ton)	Realisasi (Ton)		
1.	2017	231.230	165.388	71%	29%
2.	2018	229.641	184.274	80%	18%
3.	2019	286.472	252.491	88%	12%
4.	2020	325.741	245.687	75%	25%
5.	2021	384.215	320.794	60%	40%

Sumber : PT Golden Blossom Sumatera (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT Golden Blossom Sumatera (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) masih belum sesuai dengan tujuan perusahaan, hal ini dapat terlihat hasil yang dicapai oleh PT Golden Blossom Sumatera (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) pada tahun 2017-2021 masih belum sesuai dengan target yang diharapkan, sehingga tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba yang maksimal belum terwujud. Standar kerja PT Golden Blossom Sumatera (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) belum mampu mencapai standar kerja yang diinginkan hal itu dilihat dari target yang diinginkan dan realisasi yang dicapai tidak sesuai mengakibatkan tujuan tidak tercapai dan standar kerja juga belum tercapai.

Tabel I.2
Hasil kuesioner pra riset
Pada PT Golden Blossom Sumatera (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir
(PALI)

No.	Pertanyaan	Tanggapan Karyawan		Total
		Setuju	Tidak Setuju	
1.	Tugas yang diberikan sesuai dengan prosedur kerja perusahaan.	10	20	30
2.	Pengawasan yang dilakukan tidak terlalu ketat.	12	18	30
3.	Pemimpin perusahaan memberikan kejelasan tugas pada karyawan.	11	19	30
4.	Karyawan mendapatkan kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir.	9	21	30
5.	Perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan keahlian karyawan.	10	20	30
6.	Konflik antar rekan kerja belum pernah terjadi.	13	17	30

Sumber : Kuesioner pra riset 2022

Berdasarkan hasil kuesioner pra riset diatas maka didapat fenomena yang terjadi pada karyawan PT Golden Blossom Sumatera (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) seperti pemimpin perusahaan memberikan tugas yang terlalu banyak pada karyawan sehingga beban kerja bertambah, terdapat juga pemimpin perusahaan yang melakukan pengawasan terlalu ketat pada karyawan sehingga karyawan merasa terancam saat bekerja dan selain itu pemimpin perusahaan juga kurang memberikan kejelasan tugas pada karyawan, sehingga menyebabkan karyawan kelelahan karena terus mencari tahu apa yang harus dilakukan. Sehingga dari permasalahan tersebut menimbulkan stres kerja pada karyawan PT Golden Blossom Sumatera (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir (PALI).

Selain itu juga terdapat fenomena lain yang terjadi seperti karyawan belum sepenuhnya mendapatkan kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja, perusahaan juga belum sepenuhnya memberikan pekerjaan sesuai dengan keahlian karyawan dan sering terjadinya konflik antar rekan kerja yang disebabkan oleh perbedaan pendapat dan persaingan antar rekan kerja. Sehingga dari permasalahan tersebut menyebabkan kepuasan kerja pada karyawan menurun.

Akibat dari terjadinya stres kerja pada karyawan dan menurunnya kepuasan kerja pada karyawan menyebabkan permasalahan pada kinerja karyawan seperti kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan belum maksimal atau kinerja karyawan belum bisa mencapai apa yang diharapkan oleh pimpinan perusahaan serta kuantitas kinerja dari karyawan seperti tugas-tugas yang diberikan pada karyawan sering ditunda-tunda hingga lewat batas waktu yang telah ditentukan. Sehingga dari permasalahan ini menyebabkan kinerja pada karyawan PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) menurun.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini akan membahas tentang stres kerja dan kepuasan kerja yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian tentang Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir (PALI).

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Golden Blossom Sumatera (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) ?
2. Adakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Golden Blossom Sumatera (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) ?
3. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Golden Blossom Sumatera (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Golden Blossom Sumatera (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir (PALI).
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Golden Blossom Sumatera (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir (PALI).
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Golden Blossom Sumatera (GBS) Penukal Abab Lematang Ilir (PALI).

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu masukan atau informasi guna menambah bahan perpustakaan atau diklat yang dapat digunakan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Asiati, D. I., & Dkk. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Aslama, A. R. (2022). “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Laksana Karoseri”. (*Doctoral dissertation*). Diakses pada tanggal 27 Maret 2023 melalui: <https://repository.uksw.edu/handle/123456789/26749>
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Company. (2021). *Profil Sidakarya*, Penukal Abab Lematang Ilir: PT.GBS.
- Fakhnurozi, A. F., & Pragiwani, M. (2020). “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero)”. (*Doctoral dissertation*). Diakses pada tanggal 27 Maret 2023 melalui: <http://repository.stei.ac.id/1638/>
- Hani, T. Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Hasan, Iqbal. (2017). *Pokok-Pokok Materi Statistika 2 (Statistika Inferensif) Edisi Kedua*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Hariana, F. (2021). “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Jaya”. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 5(1), 170-183. Diakses pada tanggal 26 Januari 2023 melalui: <http://103.52.61.43/index.php/humaniora/article/view/1522>
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lantara, D., & Nusran, M. (2019). *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Medika Pustaka.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mirza, D. F., Goretti, D. M., & Haloho, T. A. A. (2020). “Pengaruh Komunikasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Media Internusa Medan”. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6(2), 1-10.

Diakses pada tanggal 27 Maret 2023 melalui:
<http://www.methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/144/147>

Pandey, F. A., Suoth, H., & Londa, M. (2022). "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Mitsubishi Bosowa Manado". *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(6). Diakses pada 27 Maret 2023 melalui:
<http://ejournal.fekon-unima.ac.id/index.php/JAK/article/view/2835>

Rismawati & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja (Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan)*. Makassar: Celebes Media Perkasa.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. (2018). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.

Sutrisno, E. (2019). *MSDM*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Tim dosen. (2021). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.

Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima, Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.