

	JEMABD: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis Digital	
	Volume 02 Nomor 02, November 2025 Hal 349-363	E-ISSN : 3064-3538 P-ISSN : 3089-235X
	Site : https://ojs.gelcipnus.org/index.php/jemabd	

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematangsiantar

Mhd Ramadhan¹, Efendi², Robert Tua Siregar³, Muhammad Irham Akbari⁴

^{1,4} Fakultas Ekonomi, Universitas Efarina, Pematangsiantar, Sumatera Utara, Indonesia

² Program Studi Manajemen, STIE Sultan Agung, Pematangsiantar, Sumatera Utara, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia, Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Email: madhannasution3@gmail.com¹, efendi@stiesultanagung.ac.id², roberttuasiregar@unprimdn.ac.id³, irhamakbari91@gmail.com⁴

Article Info

Article history:

Received Oktober 20, 2025

Revised Oktober 27, 2025

Accepted Noovember 01, 2025

Keywords:

Kepuasan Kerja
Stres Kerja
Kinerja Karyawan

Keywords:

Job Satisfaction
Job Stress
Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu: 1. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar. 2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar baik secara simultan maupun parsial. Penelitian dilakukan menggunakan desain penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Populasi PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar berjumlah 53 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif dan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Kepuasan kerja sudah puas dan kinerja karyawan sudah baik serta stres kerja cukup tinggi. 2. Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dan pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. 3. Terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan. Kemudian tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan stres kerja. 4. Hasil uji hipotesis menyatakan Ho ditolak, artinya adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar baik secara simultan maupun parsial.

ABSTRACT

The objectives of this study are: 1. To determine the description of job satisfaction, job stress and employee performance at PT Federal International Finance (FIFGROUP) Pematang Siantar Branch. 2. To determine the effect of job satisfaction and job stress on employee performance at PT Federal International Finance (FIFGROUP) Pematang Siantar Branch both simultaneously and partially. The study was conducted using library research and field research designs. The population of PT Federal International Finance (FIFGROUP) Pematang Siantar Branch was 53 people. The data analysis techniques used were normality test, qualitative descriptive analysis and quantitative descriptive analysis. The results of this study can be concluded as follows: 1. Job satisfaction is satisfied and employee performance is good and job stress is quite high. 2. There is a positive influence between job satisfaction and a negative influence between job stress on employee performance both simultaneously and partially. 3. There is a strong relationship between job satisfaction and job stress with employee performance. Then the high and low employee performance can be explained by job satisfaction and job stress. 4. The results of the hypothesis test state that H0 is rejected, meaning that there is a positive and significant influence between job satisfaction and a negative influence between job stress on employee performance at PT Federal International Finance (FIFGROUP) Pematang Siantar Branch both simultaneously and partially.



1. PENDAHULUAN

Semua organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan bergantung pada komponen dasarnya yaitu sumber daya manusia. Untuk itu, dalam mewujudkan kepuasan kerja perusahaan harus menciptakan kepuasan karyawan dengan cara menemukan apa yang karyawan inginkan. Karyawan yang puas akan menjalankan tugasnya dengan optimal, sehingga tercapainya kinerja yang diharapkan perusahaan dengan baik. Disisi lain bila stres terlalu tinggi, kinerja karyawan akan menurun karna stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Kinerja karyawan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pekerja sesuai dengan pekerjaan yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Adapun dimensi kinerja karyawan yaitu: jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar pada tanggal 22 Maret 2022, diketahui bahwa kinerja karyawan yang masih belum optimal yaitu pada dimensi ketepatan waktu. Dimana masih terdapat 4 karyawan yang belum mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya, sehingga akan mempengaruhi ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan hasil pekerjaan.

Pada dimensi kehadiran juga belum optimal. PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar, memiliki sistem presensi karyawan menggunakan aplikasi khusus yang hanya bisa digunakan saat berada di kantor tersebut. Dilihat dari 53 karyawan masih terdapat 3 karyawan yang kurang disiplin dan masih sering datang terlambat, bahkan sampai 15 menit.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja di perusahaan ini, pada dasarnya adalah kepuasan individu, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Wala 2017), bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat dilihat dari dimensi gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, kelompok kerja, pengawasan dan kondisi kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar pada tanggal 22 Maret 2022, diketahui bahwa kepuasan kerja yang belum optimal pertama pada dimensi promosi. Dilihat dari 53 karyawan terdapat beberapa karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, namun kenyataannya di perusahaan ini hanya melihat unsur siapa yang memiliki orang dalam atau pihak ketiga yang bisa mendapatkan promosi jabatan bukan berdasarkan kinerja atau penilaian. Fenomena kepuasan kerja yang belum optimal selanjutnya ada pada dimensi pengawasan. Pada perusahaan ini pengawasan internal yang kurang optimal adalah pemantauan yang dilakukan di lingkungan organisasi. Dilihat dari 53 karyawan terdapat 2 karyawan yang melakukan kecurangan pada bagian keuangan, walaupun pengawasannya sudah baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Dewi, Bagia, and Susila 2014), bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Stres kerja yang dialami karyawan dapat membahayakan organisasi karena tidak adanya keseimbangan antara produktivitas dan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan dan fasilitas lainnya. Faktor stres kerja dapat dilihat dari faktor lingkungan kerja, faktor rekan kerja, faktor pimpinan serta faktor diri sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar pada tanggal 22 Maret 2022, diketahui bahwa faktor stres kerja yang masih tinggi disebabkan oleh lingkungan. Hal ini terlihat dari lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kotor, seperti toilet jarang dibersihkan, alat-alat kerja tidak tertata dengan baik, sehingga mengakibatkan terganggunya penyelesaian pekerjaan. Faktor lain yang juga turut diduga stres kerja yang masih tinggi berasal dari faktor diri sendiri. Dilihat dari 53 karyawan masih terdapat 5 karyawan yang memiliki masalah pribadi seperti tidak adanya dukungan dari keluarga, teman atau pasangan yang dapat membuat pikiran stres dan menghambat produktivitas serta menurunkan kinerja perusahaan.

Dari fenomena lapangan, maka dapat ditemukan masalah yang terdapat di lapangan yaitu kurangnya kepuasan kerja pada karyawan sehingga stres kerja pada karyawan juga meningkat, oleh sebab itu kinerja karyawan ikut menurun. Maka dari uraian di atas dapat dilihat masalah antara fenomena dengan harapan, sehingga penulis tertarik melakukan penelitian.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan dengan melihat fenomena dan kenyataan yang ada, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan belum optimal, yang mengindikasikan menurunnya hasil kinerja perusahaan.
2. Masih terdapat karyawan yang belum mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya, sehingga pelaksanaan kerja pada perusahaan ikut tertunda.
3. Masih terdapat karyawan yang kurang disiplin dan datang terlambat, sehingga menghambat penyelesaian pekerjaan.
4. Kepuasan kerja belum optimal, yang mengindikasikan produktivitas yang buruk.
5. Tidak adanya promosi jabatan berdasarkan kinerja atau penilaian, yang mengindikasikan karyawan tidak betah dan meninggalkan pekerjaan di perusahaan.
6. Masih terdapat karyawan yang melakukan kecurangan di bagian keuangan, yang mengindikasikan perusahaan mengalami kerugian.
7. Stres kerja masih tinggi, yang mengindikasikan produktivitas terhambat serta menurunkan kinerja perusahaan.
8. Lingkungan kerja yang tidak kondusif, sehingga mengindikasikan terganggunya penyelesaian pekerjaan.
9. Masih terdapat karyawan yang belum mampu mengenali kemampuan sendiri dalam menanggung beban pekerjaan, yang membuat pikiran stres dan penurunan hasil kerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dengan melihat fenomena dan kenyataan yang ada, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepuasan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar.
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar baik secara simultan maupun parsial.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar baik secara simultan maupun parsial.

2. METODE

Desain penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*). Yang menjadi objek penelitian dalam hal ini adalah 53 karyawan tetap PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar. Adapun penelitian ini dilakukan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar, yang beralamat di Jalan Sudirman No.13-14, Kel. Proklamasi, Kec. Siantar Barat, Kota Pematang Siantar, Sumatera Utara 21117. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif dan analisis deskriptif kuantitatif serta sumber data yang digunakan ialah data primer dan data skunder.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Kepuasan Kerja	Stres Kerja	Kinerja Karyawan	Total
<i>N</i>	53	53	53	53
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>				
<i>Mean</i>	74.92	38.70	57.04	170.66
<i>Std. Deviation</i>	3.316	3.821	3.162	5.248
<i>Absolute</i>	.111	.163	.099	.087
<i>Most Extreme Positive</i>	.063	.141	.098	.078
<i>Differences Negative</i>	-.111	-.163	-.099	-.087
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	.808	1.189	.721	.635
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.531	.118	.676	.815

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: hasil pengolahan (2022)

Hasil pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,531, variabel stres kerja sebesar 0,118 dan kinerja karyawan sebesar 0,676, serta total keseluruhan sebesar 0,815 yang memiliki nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Demikian, dapat dikatakan bahwa data masing-masing variabel berdistribusi normal.

Analisis Deskriptif Kualitatif

Pengelompokkan kriteria jawaban rata-rata responden untuk mendeskripsikan jawaban responden dengan menggunakan tabel berikut:

Tabel 2
Nilai Interval Kategori Jawaban Responden

Nilai Interval	Kategori		
	Budaya Organisasi	Stres Kerja	Kinerja Pegawai
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
1,81-2,60	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
2,61-3,40	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik	Baik	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber: hasil pengolahan kuesioner (2025)

Gambaran Kepuasan Kerja pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar

Hal ini dapat dijelaskan untuk dimensi gaji pada indikator kesesuaian gaji dengan beban kerja berada dalam nilai rata-rata 3,92 dengan kriteria jawaban puas, hal ini karena perusahaan

memberikan gaji karyawan sesuai jumlah tanggungjawab dan beban pekerjaan pada masing-masing karyawan. Pada indikator kesesuaian gaji dengan kebutuhan berada pada nilai 3,94 dengan kriteria jawaban puas, hal ini karena gaji yang diberikan oleh pihak perusahaan sudah sesuai dengan standar KHL (Kebutuhan Hidup Layak), hal ini bertujuan agar karyawan mencukupi kebutuhan hidup dengan layak. Pada indikator kesesuaian gaji dengan standar yang berlaku berada pada nilai 3,91 dengan kriteria jawaban puas, hal ini karena gaji yang diberikan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan, seperti standar gaji untuk seorang marketing jelas berbeda dengan standar gaji untuk seorang HRD. Selanjutnya pada indikator kesesuaian gaji seimbang dengan karyawan lain berada pada nilai 3,83 dengan kriteria jawaban puas, hal ini karena gaji yang diberikan perusahaan sudah sama rata sesuai pada bidang masing-masing.

Dimensi pekerjaan itu sendiri pada indikator kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan berada pada nilai 3,94 dengan kriteria jawaban puas. Hal ini dapat dilihat dari posisi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan keterampilan yang mereka miliki, seperti komunikasi interpersonal, *public speaking*, *persuasif* dan *negosiatif*. Pada indikator kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan berada pada nilai 3,83 dengan kriteria jawaban puas, hal ini terlihat dari penempatan posisi karyawan yang sesuai dengan pendidikan terakhir. Pada indikator ketertarikan pada pekerjaan berada pada nilai 3,72 dengan kriteria jawaban puas, hal ini dapat dilihat dari karyawan yang memiliki hasil di bidang ini dan tertarik terhadap pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Selanjutnya pada indikator tanggung jawab pada pekerjaan berada pada nilai 3,98 dengan kriteria jawaban puas, hal ini dilihat karena para karyawan sudah bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan, seperti tidak malas untuk bekerja, tidak meninggalkan pekerjaan untuk kepentingan pribadi dan selalu menjalankan perannya untuk berkontribusi pada keberhasilan perusahaan.

Dimensi promosi pada indikator keinginan mengembangkan karir berada pada nilai 3,68 dengan kriteria jawaban puas, terlihat dari karyawan yang bekerja untuk meningkatkan rasa percaya diri yang lebih baik dan mendapat kesempatan untuk tumbuh dan berkembang. Pada indikator dipromosikan atas dasar prestasi kerja berada pada nilai 3,06 dengan kriteria jawaban cukup puas, hal ini dikarenakan perusahaan tidak memberikan promosi berdasarkan prestasi kerja yang tinggi atau penilaian kerja yang baik. Selanjutnya pada indikator keadilan promosi berada pada nilai 3,32 dengan kriteria jawaban cukup puas, hal ini dikarenakan perusahaan hanya melihat unsur siapa yang memiliki orang dalam atau pihak ketiga yang bisa mendapatkan promosi jabatan, dan hal ini dapat menurunkan kinerja perusahaan, karena secara tidak langsung akan ada karyawan yang merasa tidak ada keadilan dalam perusahaan sehingga acuh dalam bekerja.

Dimensi kelompok kerja pada indikator kekompakan dalam kelompok kerja berada pada nilai 3,94 dengan kriteria jawaban puas, hal ini dilihat dari karyawan yang sudah mampu menjalin kerja sama tim yang baik. Pada indikator hubungan baik antar karyawan berada pada nilai 3,91 dengan kriteria jawaban puas, hal ini dapat dilihat dari karyawan yang sudah menjalin hubungan baik terhadap karyawan lainnya. Pada indikator saling membantu berada pada nilai 3,91 dengan kriteria jawaban puas, hal ini dapat dilihat dari karyawan yang sudah mampu bersikap baik dengan karyawan lainnya dan membantu pekerjaan sesama divisi.

Dimensi pengawasan pada indikator komunikasi dalam pengawasan berada pada nilai 3,34 dengan kriteria jawaban cukup puas, hal ini dikarenakan masih terdapat karyawan yang belum benar-benar memahami apa yang disampaikan atasan. Pada indikator pengawasan internal berada pada nilai 3,28 dengan kriteria jawaban cukup puas, hal ini terlihat dari karyawan yang masih melakukan kecurangan walaupun pengawasannya sudah baik. Pada indikator menasehati dan membantu karyawan berada pada nilai 3,96 dengan kriteria jawaban puas, hal ini dilihat dari atasan yang selalu memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan serta membantu karyawan yang kurang paham dalam pekerjaannya.

Selanjutnya pada dimensi kondisi kerja pada indikator suasana kelompok kerja yang tenang berada pada nilai 3,94 dengan kriteria jawaban puas, hal ini terlihat dari suasana kerja yang hangat dan ceria sehingga membuat karyawan merasa gembira dan pekerjaan terasa menyenangkan. Pada indikator kondisi lingkungan kerja berada pada nilai 3,92 dengan kriteria jawaban puas, hal ini terlihat dari lingkungan kerja yang baik dan positif sehingga membuat karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaan. Pada indikator fasilitas kantor berada pada nilai 3,58 dengan kriteria jawaban puas, hal ini terlihat dari sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan untuk menunjang aktivitas kerja karyawan, seperti TV, wifi, printer, *meeting room* dan tempat istirahat.

Secara keseluruhan variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata 3,74 dengan kriteria jawaban puas. Untuk nilai tertinggi sebesar 3,98 dengan kriteria jawaban puas terdapat pada dimensi pekerjaan itu sendiri pada indikator tanggungjawab pada pekerjaan. Hal ini dilihat dari para karyawan sudah bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan. Sedangkan nilai terendah sebesar 3,06 dengan kriteria jawaban cukup puas yang terdapat pada dimensi promosi pada indikator dipromosikan atas dasar prestasi kerja, hal ini terlihat dari perusahaan tidak memberikan promosi berdasarkan prestasi kerja yang tinggi atau penilaian kerja yang baik.

Gambaran Stres Kerja pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar

Hal ini dapat dijelaskan bahwa dimensi lingkungan kerja pada indikator beban tugas berada pada nilai 2,06 dengan kriteria jawaban tinggi, hal ini terlihat dari bagaimana target kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan terlalu berat dan tidak memenuhi waktu yang ditentukan, sehingga membuat karyawan terlalu lelah untuk mencapai target dan menurunkan kinerja perusahaan. Pada indikator faktor kebersihan lingkungan kerja berada pada nilai 1,85 dengan kriteria jawaban tinggi, hal ini terlihat dari lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kotor, seperti toilet jarang dibersihkan, barang-barang yang tidak terpakai menumpuk, meja kerja karyawan dan alat-alat kerja berserakan serta tidak tertata dengan baik, sehingga mengakibatkan terganggunya penyelesaian pekerjaan. Pada indikator peraturan di tempat kerja berada pada nilai 3,72 dengan kriteria jawaban rendah, hal ini terlihat masih ada karyawan yang belum menaati peraturan di perusahaan.

Dimensi rekan kerja pada indikator hubungan dengan atasan berada pada nilai 3,87 dengan kriteria jawaban rendah, ini dikarenakan karyawan menjalin hubungan baik dengan atasan, seperti memahami karakter atasan dan bersikap ramah kepada atasan. Pada indikator hubungan dengan rekan kerja berada pada nilai 3,83 dengan kriteria jawaban rendah, hal ini dikarenakan karyawan sudah menjalin hubungan baik dengan rekan kerja lainnya, seperti bersikap jujur dan suka menolong. Selain itu pada indikator hubungan dengan mitra bisnis berada pada nilai 3,53 dengan kriteria jawaban rendah. Hal ini dikarenakan karyawan menjaga hubungan baik dengan rekan bisnis, seperti memberikan kepercayaan dan memberikan tawaran menarik dalam bisnis.

Pada dimensi pimpinan pada indikator komunikasi pimpinan dan bawahan berada pada nilai 3,87 dengan kriteria jawaban rendah, hal ini dapat dilihat dari komunikasi antara pimpinan dan bawahan yang sudah efektif dan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan. Pada indikator kesediaan pimpinan dalam memberikan arahan kepada bawahan berada pada nilai 4,17 dengan kriteria jawaban rendah, hal ini terlihat dari pimpinan yang memberikan arahan dengan baik dan hal ini sangat penting agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan sesuai harapan. Selanjutnya pada indikator memberikan perintah kerja berada pada nilai 4,15 dengan kriteria jawaban rendah, hal ini terlihat dari pimpinan yang memberikan perintah kerja dengan tegas dan jelas sehingga karyawan dapat mengerti dengan perintah kerja yang diberikan.

Pada dimensi faktor diri sendiri pada indikator konflik keluarga berada pada nilai 1,70 dengan kriteria jawaban sangat tinggi, hal ini terlihat dari kemampuan karyawan yang menurun dan tidak fokus dalam menjalankan pekerjaan karena memiliki masalah pribadi, seperti karyawan harus mengurus masalahnya sehingga pekerjaan kantor sering diabaikan. Pada indikator tidak adanya dukungan dari keluarga berada pada nilai 1,83 dengan kriteria jawaban tinggi, hal ini terlihat dari karyawan yang kurang maksimal dalam menjalankan pekerjaannya, semestinya keluarga bisa memberikan dorongan agar tercipta suatu motivasi untuk menambah kualitas kerja karyawan. Selain itu pada indikator terburu-buru dalam menjalankan pekerjaan berada pada nilai 4,13 dengan kriteria jawaban rendah, hal ini terlihat dari karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan terburu-buru.

Secara keseluruhan variabel stres kerja memiliki nilai rata-rata 3,22 dengan kriteria jawaban cukup tinggi. Untuk nilai tertinggi sebesar 4,17 dengan kriteria jawaban rendah terdapat pada dimensi pimpinan pada indikator kesediaan pimpinan dalam memberikan arahan, hal ini dapat dilihat dari komunikasi antara pimpinan dan bawahan yang sudah efektif dan pimpinan yang memberikan arahan dengan baik. Sedangkan nilai terendah sebesar 1,70 dengan kriteria jawaban sangat tinggi yang terdapat pada dimensi diri sendiri pada indikator konflik keluarga, hal ini dikarenakan kemampuan karyawan yang menurun dan tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya karena memiliki masalah pribadi.

Gambaran Kinerja Karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar

Hal ini diketahui dimensi jumlah pekerjaan pada indikator prestasi kerja berada pada nilai 4,09 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dilihat dari karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan posisi yang ditempati. Pada indikator pencapaian target berada pada nilai 3,87 dengan kriteria jawaban baik. Hal ini dikarenakan karyawan mampu mencapai target yang ditentukan perusahaan. Pada indikator kemampuan memahami tugas berada pada nilai 3,60 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dari kemampuan karyawan dalam memahami tugas yang diberikan seperti, dengan membuat rencana dan memprioritaskan pekerjaan yang diberikan.

Dimensi kualitas pekerjaan pada indikator keterampilan berada pada nilai 3,60 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat. Pada indikator ketelitian berada pada nilai 3,60 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dari karyawan yang bersikap teliti dalam mengerjakan sesuatu dan konsentrasi dalam bekerja. Pada indikator kecepatan berada pada nilai 3,58 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dilihat dari karyawan yang fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya dan bekerja berdasarkan susunan pekerjaan serta menetapkan tenggat waktu sesuai dengan standar perusahaan.

Dimensi ketepatan waktu pada indikator ketepatan waktu terhadap pekerjaan berada pada nilai 3,06 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan karyawan belum mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Pada indikator prioritas kerja berada pada nilai 3,26 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan karyawan belum mampu membuat jadwal kerja dan menentukan kebutuhan atau pekerjaan yang harus di dahulukan. Pada indikator tidak menunda pekerjaan berada pada nilai 3,28 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan karyawan terbiasa menunda pekerjaan sampai melewati tenggat waktu yang telah ditentukan dengan berbagai alasan.

Dimensi kehadiran pada indikator kehadiran berada pada nilai 3,23 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan karyawan yang sering tidak datang ke kantor selama sehari-hari. Pada indikator ketaatan berada pada nilai 3,13 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan karyawan tidak mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan. Pada indikator *on time* dalam kegiatan di kantor berada pada nilai 3,13 dengan kriteria jawaban cukup

baik, hal ini dikarenakan masih ada karyawan yang kurang disiplin dan masih sering datang terlambat bahkan sampai 15 menit. Pada indikator aktif dalam setiap rapat berada pada nilai 4,09 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dari keikutsertaan karyawan dalam memberikan masukan kepada perusahaan buat ke depan dalam acara rapat bulanan.

Selanjutnya dimensi kemampuan kerja sama pada indikator kemampuan kerja sama dengan atasan berada pada nilai 3,58 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dari kemampuan karyawan yang bisa mengerjakan semua tugas yang diberikan. Pada indikator kemampuan kerja sama dengan rekan kerja berada pada nilai 3,98 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dari karyawan di perusahaan ini saling bekerjasama dalam melaksanakan pekerjaan, dapat membantu karyawan bagi yang kurang paham terhadap pekerjaan yang diberikan dan karyawan yang agak sulit untuk bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada indikator kemampuan kerja sama dengan masyarakat berada pada nilai 3,92 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dari sikap karyawan yang menjalin hubungan baik dengan masyarakat dan membangun rasa percaya.

Secara keseluruhan variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata 3,56 dengan kriteria jawaban baik. Untuk nilai tertinggi sebesar 4,09 dengan kriteria jawaban baik terdapat pada dimensi kehadiran pada indikator aktif dalam setiap rapat, hal ini dapat dilihat dari keikutsertaan karyawan dalam memberikan masukan kepada perusahaan buat kedepannya dalam acara rapat bulanan. Sedangkan nilai terendah sebesar 3,05 dengan kriteria jawaban cukup baik yang terdapat pada dimensi ketepatan waktu pada indikator ketepatan waktu terhadap pekerjaan, hal ini dikarenakan masih ada karyawan yang belum mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya.

Analisis Deskriptif Kuantitatif **Analisis Regresi Linier Berganda**

Tabel 3
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
1	(Constant)	21.070	9.684	
	Kepuasan Kerja	.576	.102	.604
	Stres Kerja	-.185	.089	-.224

a. *Dependent Variable: Kinerja karyawan*

Sumber: hasil pengolahan kuesioner (2025)

Hasil regresi linier berganda adalah $\hat{Y} = 21,070 + 0,576 X_1 - 0,185 X_2$, artinya jika kepuasan kerja naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,576 satuan dan jika stres kerja naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,185 satuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kepuasan kerja dan pengaruh negatif antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar.

Analisis Regresi Linier Sederhana **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Tabel 4
Hasil Regresi Linier Sederhana Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
1	(Constant)	6.955	7.143	
	Kepuasan Kerja	.668	.095	.701

Hasil pengolahan kuesioner koefisien regresi (b) 0,668 sehingga dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh adalah $\hat{Y} = 6,955 + 0,668X$, artinya jika kepuasan kerja naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,668 satuan sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 5
Hasil Regresi Linier Sederhana Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	72.605	3.938	
	Stres Kerja	-.402	.101	-.486

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: hasil pengolahan kuesioner (2025)

Hasil pengolahan kuesioner koefisien regresi (b) 72,605 sehingga dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh adalah $\hat{Y} = 72,605 - 0,402X$, yang artinya jika stres kerja naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,402 satuan sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Hubungan Kepuasan Kerja dan Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Hasil korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi (3)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.532	.513	2.206

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil pengolahan kuesioner (2025)

Berdasarkan hasil didapatkan koefisien korelasi nilai (r) = 0,729 artinya terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar, sesuai dengan kriteria koefisien korelasi.

Koefisien determinasi sebesar 0,532 yang artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar sebesar 53,2% dapat dijelaskan oleh kontribusi kepuasan kerja dan stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 46,8% dijelaskan oleh kontribusi faktor lain yang tidak dibahas di penelitian ini seperti pengawasan, budaya organisasi, lingkungan kerja serta faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Tabel 7
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi (1)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.491	.481	2.277

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: hasil pengolahan kuesioner (2025)

Berdasarkan hasil nilai korelasi (r) = 0,701 yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar, sesuai dengan kriteria koefisien korelasi.

Koefisien determinasi sebesar 0,491, artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar sebesar 49,1% dapat dijelaskan oleh kontribusi variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya 50,9% dapat dijelaskan oleh kontribusi variabel yang tidak dibahas dipenelitian ini seperti kompensasi, kondisi pekerjaan, karakteristik pekerjaan dan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Tabel 8
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi (2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.486 ^a	.236	.221	2.790

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: hasil pengolahan kuesioner (2025)

Berdasarkan hasil nilai korelasi (r) = 0,486 yang artinya terdapat hubungan yang sedang antara stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar, sesuai dengan kriteria koefisien korelasi.

Selanjutnya, diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,236, artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar sebesar 23,6% dapat dijelaskan oleh kontribusi variabel stres kerja, sedangkan sisanya 76,4% dapat dijelaskan oleh kontribusi faktor lain yang tidak dibahas di dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, promosi jabatan, pemberian insentif, serta faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9
Hasil Uji F Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	276.580	2	138.290	28.414	.000 ^b
Residual	243.345	50	4.867		
Total	519.925	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: hasil pengolahan kuesioner (2025)

Berdasarkan hasil peroleh F_{hitung} sebesar 28,414 > F_{tabel} dengan (0,05 ; 2 vs (53-2-1=50)) sebesar 3,18 atau dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 di tolak, artinya kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wala 2017), yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan begitu pula menurut (Dewi, Bagia, and

Susila 2014), bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 10
Hasil Uji t Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.974	.335
Kepuasan Kerja	7.018	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja karyawan

Sumber: hasil pengolahan kuesioner (2025)

Berdasarkan hasil nilai t_{hitung} pada variabel kepuasan kerja sebesar $7,018 > t_{tabel}$ dengan $df = n-k-1$ ($53-1-1 = 51$) sebesar 2,00758 atau dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wala 2017).

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 11
Hasil Uji t Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	18,439	.000
Stres Kerja	-3.972	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja karyawan

Sumber: hasil pengolahan kuesioner (2022)

Berdasarkan hasil nilai t_{hitung} pada variabel stres kerja sebesar $-3,972 < t_{tabel}$ dengan $df = n-k-1$ ($53-1-1 = 51$) sebesar -2,00758 atau dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi, Bagia, and Susila 2014)

Evaluasi

Kepuasan Kerja Pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar

Berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada responden, secara keseluruhan diperoleh bahwa kepuasan kerja pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar berada dengan nilai rata-rata 3,74 dengan kriteria jawaban puas, hal ini dapat dilihat dari dimensi gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, kelompok kerja, pengawasan dan kondisi kerja.

Namun, ada beberapa aspek yang masih berada di bawah nilai rata-rata keseluruhan. Pada dimensi pekerjaan itu sendiri dengan indikator ketertarikan pada pekerjaan berada pada nilai rata-rata 3,72 dengan kriteria jawaban puas. Cara meningkatkan hal ini yaitu perusahaan atau pimpinan memberikan apresiasi berupa pujian dan ucapan terima kasih atas hasil kerja karyawan karena ketertarikannya pada pekerjaan serta meningkatkan hasil kinerja perusahaan.

Untuk dimensi promosi pada indikator keinginan mengembangkan karir berada pada nilai rata-rata 3,67 dengan kriteria jawaban puas. Cara meningkatkan hal ini yaitu karyawan

sebaiknya lebih bisa bekerja lebih baik, mengatur waktu lebih baik, memberikan umpan balik kepada rekan kerja dan memperluas jaringan. Pada indikator dipromosikan atas dasar prestasi kerja berada pada nilai rata-rata 3,06 dengan kriteria jawaban cukup puas. Cara mengatasi hal tersebut sebaiknya perusahaan memberikan rekomendasi naik jabatan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, sehingga dengan begitu dalam bekerja karyawan akan semakin memperkuat komitmennya dan semangat kerja karyawan terus meningkat.

Pada indikator keadilan promosi berada pada nilai rata-rata 3,32 dengan kriteria jawaban cukup puas. Cara mengatasi hal ini sebaiknya perusahaan memberikan promosi jabatan berdasarkan masa kerja, pengalaman, kejujuran, dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Pada dimensi pengawasan pada indikator komunikasi dalam pengawasan berada pada nilai rata-rata 3,34 dengan kriteria jawaban cukup puas. Cara mengatasi hal ini sebaiknya karyawan benar-benar memahami apa yang disampaikan atasan, kalau kurang paham bisa ditanyakan ulang kepada atasan supaya tidak terjadi kesalahpahaman, sehingga komunikasi di dalam perusahaan berjalan lancar.

Pada indikator perhatian karyawan terhadap instruksi atasan berada pada nilai rata-rata 3,28 dengan kriteria jawaban cukup puas. Cara mengatasi hal ini sebaiknya karyawan siap menguasai tugas yang diberikan atasan pada saat melakukan pengawasan.

Selanjutnya dimensi kondisi kerja pada indikator fasilitas kantor berada pada nilai rata-rata 3,58 dengan kriteria jawaban puas. Cara meningkatkan hal ini sebaiknya perusahaan menyediakan fasilitas untuk menunjang aktivitas kerja karyawan, perlengkapan kerja seperti TV sebagai sarana hiburan karyawan saat istirahat, dan juga perlu untuk menambah lemari agar tidak ada dokumen yang tertumpuk diatas meja sehingga membuat karyawan tetap semangat dan memperlancar penyelesaian pekerjaan.

Dari evaluasi kepuasan kerja di atas, dapat di ambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja sudah puas. Namun, kepuasan kerja harus terus di tingkatkan lagi seperti dengan memberikan dukungan dan terbuka terhadap masukan agar karyawan dapat merasa sangat dihargai ketika memberikan ide yang baik untuk perusahaan dan memberikan keadilan promosi kepada karyawan berdasarkan masa kerja, pengalaman, kejujuran dan keterampilan yang dimiliki karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja. Selain itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti menurut (Sutrisno, 2012) yaitu: Faktor psikologis adalah faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentrangan dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Faktor sosial adalah faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. Faktor fisik adalah faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, umur serta kondisi kesehatan karyawan. Faktor finansial adalah faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi jaminan sosial, gaji, tunjangan promosi serta fasilitas yang diberikan.

Stres Kerja Pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar

Stres kerja pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar dikatakan cukup tinggi, hal tersebut terlihat berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada responden dengan memperoleh nilai rata-rata 3,22 dengan kriteria jawaban cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari dimensi faktor lingkungan kerja, faktor rekan kerja, faktor pimpinan dan faktor diri sendiri.

Namun, ada beberapa aspek yang masih berda di bawah nilai rata-rata keseluruhan. Pada dimensi lingkungan kerja pada indikator beban tugas berada pada nilai rata-rata 2,06 dengan kriteria jawaban tinggi. Cara mengatasi hal ini adalah sebaiknya perusahaan memberikan beban

tugas berupa target kerja yang sesuai dengan waktu yang ditentukan, agar karyawan lebih bisa mencapai target dan menguasai tugas yang diberikan.

Pada indikator lingkungan kerja berada pada nilai 1,85 dengan kriteria jawaban tinggi. Cara mengatasi hal ini sebaiknya karyawan lebih memperhatikan lingkungan kerja yang bersih dan sehat, karyawan harus menanamkan kesadaran bahwa kebersihan adalah tanggung jawab untuk setiap karyawan, setidaknya untuk masing-masing ruang kerja, hal ini dapat dilakukan dengan menerapkan budaya membersihkan ruang kerja 3 menit sebelum mulai bekerja, pastikan setiap alat kerja rapi agar mudah dibersihkan dan tidak berserakan, buang barang yang sudah tidak terpakai agar kebersihan selalu terjaga. Kemudian menjaga kebersihan toilet secara rutin dibersihkan di pagi hari sebelum mulai bekerja, saat istirahat dan saat selesai bekerja karyawan.

Untuk dimensi diri sendiri pada indikator retaknya hubungan pernikahan berada pada nilai 1,70 dengan kriteria jawaban sangat tinggi. Cara mengatasi hal ini sebaiknya karyawan lebih fokus pada pekerjaan dan tidak membawa masalah pribadi ke dalam pekerjaannya agar tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik, dan dapat melakukan kontribusi dengan pimpinan untuk membantu persoalan bila dinilai tidak mampu ditangani sendiri.

Pada indikator tidak ada dukungan keluarga berada pada nilai 1,83 dengan kriteria jawaban tinggi. Cara mengatasi hal ini sebaiknya karyawan tidak membawa masalah pribadi ke dalam pekerjaannya sehingga pekerjaan yang dikerjakan lebih maksimal, atau meminta izin saat ada masalah yang harus diselesaikan.

Dari evaluasi stres kerja di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar dikatakan cukup tinggi. Namun karyawan harus profesional dalam bekerja dan tidak membawa masalah pribadi ke dalam lingkungan pekerjaan agar pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan maksimal. Dan di harapkan kepada perusahaan agar memberikan tuntutan beban kerja seperti target kerja yang sesuai dengan waktu yang ditentukan, sehingga karyawan dapat mencapai target yang diberikan. Tidak hanya itu, untuk menurunkan stres kerja juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja seperti menurut (Fahmi 2016), Stres karena tekanan dari dalam (*Internal Factor*) Yaitu stres yang disebabkan oleh keluarga. Seseorang merasa sangat tertekan dan tidak mampu menjadi dirinya sendiri karena setiap hari ia harus melaksanakan rutinitas kehidupan hasil dari perintah orang lain yang bersifat memaksa namun ia sendiri tidak kuasa untuk menolak. Dan Stres karena tekanan dari luar (*Eksternal Factor*) Yaitu stres yang disebabkan kondisi tekanan pekerjaan dari tempat dimana seseorang bekerja. Sering perintah pimpinan yang begitu memaksa agar bekerja sesuai dengan target, sementara kemampuan seorang karyawan tidak sesuai target walaupun sebenarnya ia telah memaksa dengan sekuat tenaga tetapi itu tidak sanggup dilakukannya maka ini mampu menimbulkan stres.

Kinerja Karyawan Pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari dua Kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar sudah baik, hal tersebut terlihat dari kuesioner yang dibagikan kepada responden secara keseluruhan diperoleh dengan nilai rata-rata 3,56 dengan kriteria jawaban baik. Adapun dimensi kinerja karyawan adalah jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama.

Namun, terdapat beberapa aspek yang masih berada di bawah nilai rata-rata keseluruhan. Pada dimensi ketepatan waktu pada indikator ketepatan waktu terhadap pekerjaan berada pada nilai 3,06 dengan kriteria jawaban cukup baik. Cara mengatasi hal ini sebaiknya karyawan lebih membuat target dalam bekerja agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih maksimal dan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Pada indikator prioritas kerja berada pada nilai 3,26 dengan kriteria jawaban cukup baik. Cara mengatasi hal ini sebaiknya karyawan membuat skala prioritas, dengan adanya skala prioritas karyawan dapat menentukan mana pekerjaan yang harus didahulukan dan mana pekerjaan yang bisa ditunda terlebih dahulu. Sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat dan sesuai kemampuannya.

Selain itu pada indikator tidak menunda pekerjaan berada pada nilai 3,28 dengan kriteria jawaban cukup baik. Cara mengatasi hal ini sebaiknya karyawan lebih membuat komitmen kepada diri sendiri untuk fokus mengerjakan pekerjaan yang seharusnya dilakukan dan bukan menghindarinya.

Selanjutnya pada dimensi kehadiran pada indikator kehadiran berada pada nilai 3,23 dengan kriteria jawaban cukup baik. Cara mengatasi hal ini sebaiknya perusahaan membuat kebijakan yang mengatur kehadiran dengan jelas, kebijakan ini tidak hanya mengatur tentang prosedur absensi tapi juga tindak lanjut dari perusahaan terhadap karyawan yang absen dari kantor terlalu sering.

Pada indikator ketaatan berada pada nilai 3,13 dengan kriteria jawaban cukup baik. Cara mengatasi hal ini sebaiknya pihak perusahaan memberikan sanksi kepada karyawan seperti surat peringatan dan *punishment* yang lainnya, supaya karyawan memperbaiki perilakunya dan meningkatkan ketaatan terhadap peraturan perusahaan.

Selain itu pada indikator *on time* dalam kegiatan di kantor berada pada nilai 3,13 dengan kriteria jawaban cukup baik. Cara mengatasi hal ini sebaiknya pihak perusahaan membuat peraturan yang dapat membuat efek jera para karyawan dengan mengeluarkan surat peringatan 1 dan 2 serta *punishment* yang lainnya, agar karyawan dapat meningkatkan kedisiplinan dan datang tepat waktu ke kantor.

Dari evaluasi kinerja karyawan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar sudah tinggi. Namun, kinerja karyawan perlu ditingkatkan lagi agar perusahaan lebih mudah untuk mencapai tujuan perusahaan seperti memberikan sanksi berupa surat peringatan dan pemotongan gaji kepada karyawan yang tidak menaati peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Selain itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Menurut (Serdamayati, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: Memperjelas tentang apa, berapa dan kapan kegiatan dilaksanakan, menciptakan konsensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan dalam menilai kinerjanya, membangun dasar bagi pengukuran, analisis dan evaluasi kinerja atau unit kerja

4. KESIMPULAN

- 1) Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kepuasan kerja diperoleh jawaban keseluruhan dengan kriteria puas. Untuk nilai rata-rata tertinggi terdapat pada dimensi pekerjaan itu sendiri pada indikator tanggungjawab pada pekerjaan. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada dimensi promosi pada indikator dipromosikan atas dasar prestasi kerja.
- 2) Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang stres kerja diperoleh jawaban keseluruhan dengan kriteria cukup tinggi. Untuk nilai rata-rata tertinggi terdapat pada dimensi pimpinan pada indikator kesediaan pimpinan dalam memberikan arahan dengan baik. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada dimensi diri sendiri pada indikator konflik keluarga.
- 3) Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kinerja karyawan diperoleh jawaban keseluruhan dengan kriteria baik. Untuk nilai rata-rata tertinggi terdapat pada dimensi kehadiran pada indikator aktif dalam setiap rapat. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada dimensi ketepatan waktu pada indikator ketepatan waktu terhadap pekerjaan.
- 4) Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kepuasan kerja dan pengaruh negatif antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Federal

International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar baik secara simultan maupun parsial.

- 5) Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar. Kemudian nilai koefisien determinasi menunjukkan tinggi rendahnya kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan stres kerja.
- 6) Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan Uji F yaitu H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar.
- 7) Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan Uji t yaitu H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja dan pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Pematang Siantar

REFERENSI

- [1] Arifin, Tahir. 2014. *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Ed. 1, Cet. Yogyakarta: Deeppublish.
- [2] Azhad, Naelly, Anwar, and Nurul Qomariah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet.1. Jember: CV Cahaya Ilmu.
- [3] Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [4] Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Musa Masyukur. Ed. 1. Jakarta: Salemba Empat.
- [5] Dewi, C, L Bagia, and G Susila. 2014. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara." *Manajemen* 2: 1–9.
- [6] Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI).
- [7] Firmansyah, M Anang, and Budi W Mahardika. 2018. *Pengantar Manajemen*. Ed.1, Cet. Yogyakarta: Deeppublish.
- [8] Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Ed. 1. Yogyakarta: Deeppublish.
- [9] Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. 1st ed. Jakarta: Rajawali Pers.
- [10] Masram, and Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Cet.1. Surabaya: Zifatama Publisher.
- [11] Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [12] Dan Lelang Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 5 (3): 2752–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17153>.
- [13] Wibowo. 2019. *Manajemen : Dari Fungsi Ke Inovasi*. Cet. 1. Depok.