



**PENGARUH TINGKAT ABSENSI, STRES KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PANCA MITRA MULTIPERDANA SITUBONDO**

THE EFFECT OF ABSENCE, JOB STRESS AND JOB
SATISFACTION LEVEL OF EMPLOYEE PERFORMANCE
PT. PANCA MITRA MULTIPERDANA SITUBONDO

SKRIPSI

Oleh :

Holifatul Mawaddah

NIM. 120810201061

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2019**



**PENGARUH TINGKAT ABSENSI, STRES KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. PANCA MITRA MULTIPERDANA SITUBONDO**

THE EFFECT OF ABSENCE, WORK STRESS AND WORK
SATISFACTION LEVEL OF EMPLOYEE PERFORMANCE
PT. PANCA MITRA MULTIPERDANA SITUBONDO

SKRIPSI

Diajukan Guna Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

Oleh :

Holifatul Mawaddah
NIM. 120810201061

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2019**

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Holifatul Mawaddah
NIM : 120810201061
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Tingkat Absensi, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo.

Menyatakan dengan sungguh bahwa skripsi yang saya buat adalah benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat tanpa adanya paksaan maupun tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 20 Desember 2018
Yang menyatakan,

Holifatul Mawaddah
NIM: 120810201061

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Absensi, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo.
Nama Mahasiswa : Holifatul Mawaddah
NIM : 120810201061
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui Tanggal : 20 Desember 2018

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Purnamie Titisari, SE., M.Si.

NIP. 197501062000032001

Dr. Handriyono M.Si

NIP. 196208021990021001

Mengetahui,
Ketua Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M

NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH TINGKAT ABSENSI, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PANCA MITRA MULTI
PERDANA SITUBONDO**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Holifatul Mawaddah
NIM : 120810201061
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal :

03 Januari 2019

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Sri Wahyu Lelly H S, S.E., M.Si. : (.....)

NIP. 197405022000032001

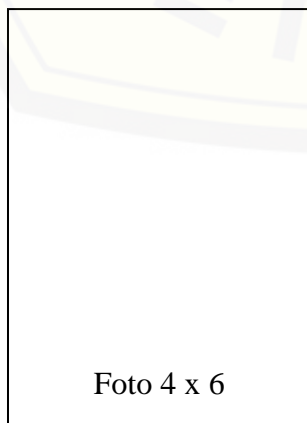
Sekretaris : Drs. Mochamad Syaharudin, M.M. : (.....)

NIP. 195509191985031003

Anggota : Tatok Endhiarto, S.E., M.Si. : (.....)

NIP. 196004041989021001

Mengetahui/Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember



Dr. Muhammad Miqdad, SE,MM,Ak,CA
NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesempatan untuk mengerjakan, menyelesaikan serta mempertanggungjawabkan skripsi ini maka skripsi ini akan dipersembahkan untuk:

1. Kedua orang tua saya, ayah Bunato dan ibu Amsuna
2. Dosen pembimbing, dosen penguji. beserta guru terbaik dari SD, SMP, SMA dan Perguruan Tinggi yang memberikan ilmu.
3. Kakak serta adik saya Alm. Buchory Muslim dan Mir'atul Rifki Maulana
4. Tunangan saya Habibullah
5. Almamaterku tercinta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

MOTTO

“Menuntut Ilmu adalah kewajiban setiap manusia, mulai dia dilahirkan sampai dengan dia dimasukkan ke liang lahat”

(Muhammad SAW)

“Kerja, Kerja, Kerja!”

(Joko Widodo)

“Saya tidak gagal, saya hanya baru mencoba ribuan eksekusi yang belum berhasil”

(Holifatul Mawaddah)

RINGKASAN

Pengaruh Tingkat Absensi, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo; Holifatul Mawaddah, 120810201061; 2018; 83 halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Tingkat Absensi, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo”. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh tingkat absensi (X_1), stres kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tujuan penelitian ini antara lain menguji pengaruh tingkat absensi secara parsial terhadap kinerja karyawan, menguji pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan menguji pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder yang diambil dari jawaban atas kuisioner responden. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo. Metode sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan jumlah responden sebanyak 62 orang. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat absensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,132 atau 13,2%. Artinya semakin tinggi tingkat ketepatan absensi yang ada di perusahaan akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,110 atau 11%. Artinya semakin rendah tingkat stres kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,625 atau 62,5%. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan yang dialami karyawan dalam bekerja akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo.

SUMMARY

Effect of Level of Attendance, Job Stress, and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Panca Multiperdana Partner Situbondo; Holifatul Mawaddah, 120810201061; 2018; 83 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

This research entitled "The Effect of Level of Attendance, Job Stress, and Job Satisfaction on Employee Performance of PT. Panca Multiperdana Partner Situbondo ". This study aimed to determine the effect of absenteeism (X1), work stress (X2), and job satisfaction (X3) on Employee Performance (Y).

The purpose of this study included testing the effect of partial absenteeism on employee performance, testing the effect of work stress partially on employee performance, and testing the effect of partial job satisfaction on employee performance. This study uses primary and secondary data taken from the answers to the questionnaire respondents. The object of this research is employees of PT. Panca Multiperdana Partner Situbondo. The sampling method used is non probability sampling with the number of respondents as many as 62 people. The analytical tool used is multiple linear regression.

Based on the results of the study indicate that the level of attendance has a significant positive effect on employee performance with a coefficient of 0.132 or 13.2%. This means that the higher the level of accuracy of attendance in the company will increase the level of employee performance. Job stress has a significant negative effect on employee performance with a coefficient of 0.110 or 11%. This means that the lower the level of work stress the employee will improve employee performance. Job satisfaction has a significant positive effect on employee performance with a coefficient of 0.625 or 62.5%. This means that the higher the level of satisfaction experienced by employees in work will further improve the performance of employees of PT. Panca Multiperdana Partner Situbondo.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karuniaNya yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Tingkat Absensi, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan ini masih banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan daripada kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah تعالى و سبحانه, serta dorongan semangat dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini mampu terselesaikan. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

- a. Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- b. Dr. Ika Barokah Suryaningsih S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- c. Dr. Purnamie Titisari SE, M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan.
- d. Dr. Handriyono M.Si selaku Pembimbing II yang berkenan memberikan saran dan arahan dalam penyelesaian Skripsi ini.
- e. Seluruh dosen dan karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- f. Orang tuaku, Ayah Bunato dan Ibu Amsuna tercinta, terima kasih atas kasih sayang, dukungan, nasihat dan doa yang senantiasa mengiringi setiap langkah bagi keberhasilanku.
- g. Untuk adikku tersayang Mir'atul Rifki Maulana terima kasih atas segala doa dan pemberian semangat yang diberikan.

- h. Untuk Kakakku tersayang Alm. Buchory Muslim terimakasih atas dukungan dan kasih sayangnya yang diberikan.
- i. Untuk tunanganku Habibullah terimakasih atas segala doa, usaha, dukungan dan semangat yang diberikan.
- j. Untuk semua sahabat-sahabatku terutama Wilda Al Aluf terima kasih atas segala hal yang tidak bisa dijelaskan dengan bahasa apapun.
- k. Almamater Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang kubanggakan. Terima kasih telah memberikan banyak pengalaman, pertemuan, yang sangat berharga.
- l. Seluruh pegawai PT. Panca Mitra Multiperdana, terimakasih telah memberikan informasi dan doa bagi penulis.
- m. Seluruh pihak yang telah banyak membantu memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terimakasih sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT, selalu memberikan rahmat kepada pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis sadar akan keterbatasan dan kurang sempurnanya penulisan Skripsi ini, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun akan sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan ilmu bagi yang membacanya.

Jember, 20 Desember 2018

Penulis

Holifatul Mawaddah
NIM. 120810201061

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
<i>SUMMARY</i>	ix
PRAKATA.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan penelitian.....	4
1.4 Manfaat penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
2.1 Landasan Teori.....	5
2.1.1 Tingkat Absensi	5
2.1.2 Stres Kerja.....	6
2.1.3 Kepuasan Kerja	13
2.1.4 Kinerja.....	15
2.2 Penelitian Terdahulu	16
2.3 Kerangka Konseptual	22
2.4 Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Rancangan Penelitian.....	24
3.2 Populasi dan Sampel	24
3.3 Jenis dan Sumber Data	24
3.3.1 Jenis Data.....	24
3.3.2 Sumber Data	24
3.4 Metode Pengumpulan Data	25
3.5 Identifikasi Variabel Penelitian.....	26
3.5.1 Variabel Bebas	26
3.5.2 Variabel Terikat.....	26

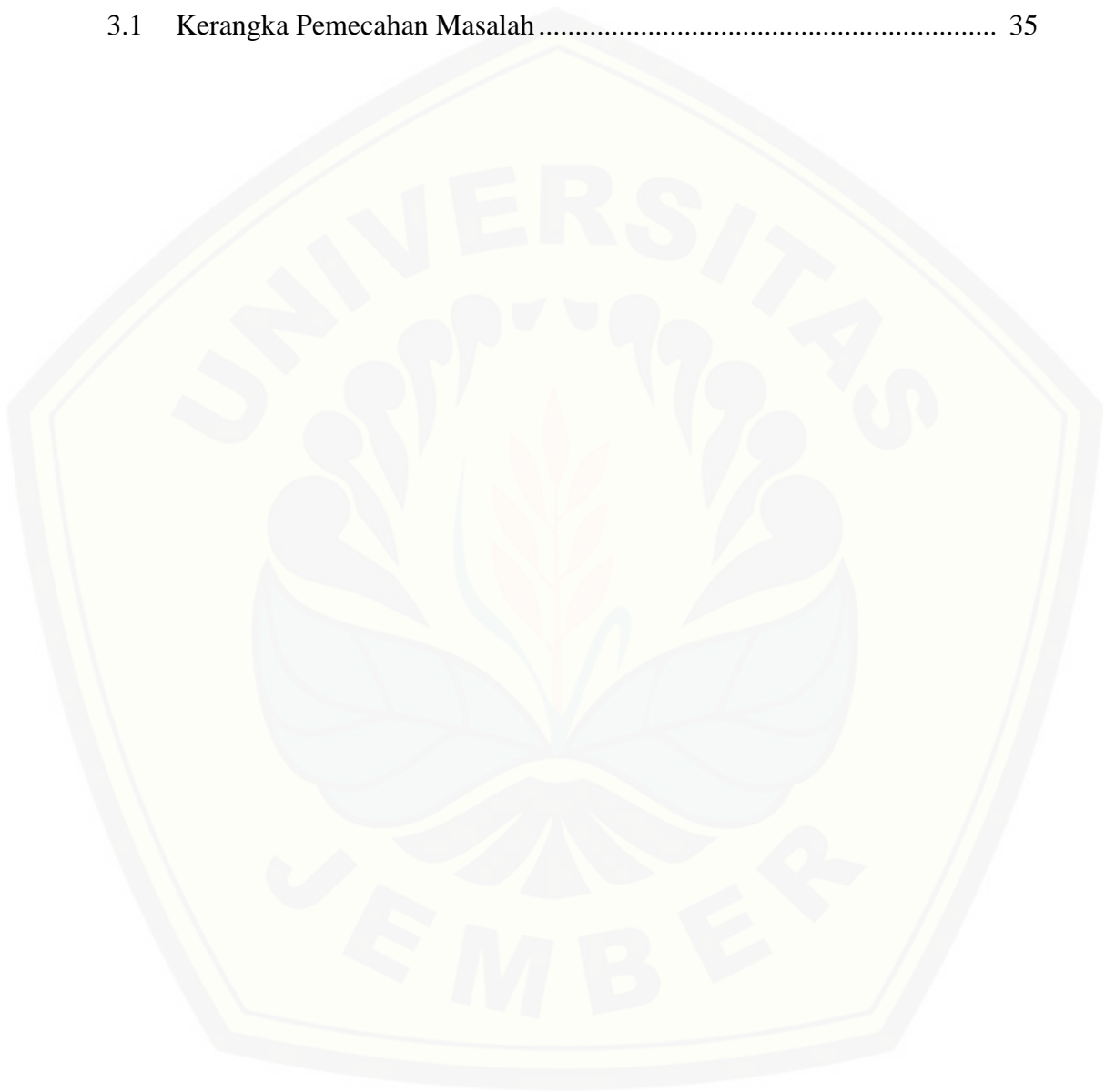
3.6 Definisi Operasional Variabel	26
3.6.1 Tingkat Absensi.....	26
3.6.2 Stres Kerja	27
3.6.3 Kepuasan Kerja.....	27
3.6.4 Kinerja	28
3.7 Skala pengukuran variabel	29
3.8 Metode Analisis Data	30
3.8.1 Instrumen	30
3.8.2 Uji Normalitas	31
3.8.3 Analisis regresi Linear Berganda	32
3.8.4 Uji Asumsi Klasik	32
3.8.5 Uji Hipotesis	34
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	35
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Hasil Penelitian	37
4.2 Statistik Deskriptif	38
4.3 Hasil Analisis Data	41
4.3.1 Uji Instrumen	41
4.3.2 Uji Normalitas Data.....	43
4.3.3 Analisis regresi Linear Berganda.....	44
4.3.4 Uji Asumsi Klasik.....	46
4.3.5 Uji Hipotesis	47
4.4 Pembahasan	48
4.8.1 Tingkat Absensi berpengaruh terhadap Kinerja	48
4.8.2 Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.....	49
4.8.3 Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.....	50
4.5 Keterbatasan Penelitian	50
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	52
5.1 Kesimpulan	52
5.2 Saran	52
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	20
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	40
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan lama bekerja	40
4.5 Hasil Uji Validitas.....	41
4.6 Hasil Uji Reliabilitas	43
4.7 Hasil Uji Normalitas Data.....	43
4.8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	44
4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	46
4.10 Hasil Uji Hetereskedastisitas	47
4.11 Hasil Uji t.....	48

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	22
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	35



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, persaingan perusahaan atau instansi semakin kompleks dengan banyaknya tantangan dan peluang yang ada di lingkungan perusahaan. Tantangan yang akan dihadapi menuntut setiap perusahaan untuk mampu bersaing baik dalam segi kualitas dan kuantitas. Semakin kompleksnya permasalahan yang akan dihadapi maka setiap perusahaan atau instansi akan dituntut untuk memperbaiki sistem manajemennya. Sebuah perusahaan atau instansi dituntut harus memiliki pengelolaan manajemen yang baik. Pengelolaan manajemen yang baik salah satunya meliputi perencanaan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia harus lebih bisa produktif dalam melakukan inovasi agar tidak tertinggal karena sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap perusahaan dan sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting di dalam suatu perusahaan atau instansi.

Sumber daya manusia adalah kunci utama perusahaan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Manajemen yang baik dalam mengelolah sumber daya manusia akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Suatu perusahaan atau instansi dapat berkembang dengan baik ditentukan oleh kualitas dan tingkah laku karyawan dalam bekerja sehingga dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia untuk mengatur kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuannya di masa depan secara efektif dan efisien. Karyawan sendiri memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan yaitu karyawan berperan sebagai penggerak seluruh aktifitas kerja dalam perusahaan. Salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas. Semakin tinggi kinerja karyawan maka akan semakin cepat perusahaan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2003: 21) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan. sehingga Setiap

perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai hasil tersebut diperlukan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang terdiri dari banyak faktor, diantaranya yaitu tingkat absensi, stress kerja dan kepuasan kerja

Presensi merupakan kehadiran pegawai yang berhubungan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi atau lembaga selalu memperhatikan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Menurut Flippo (2001) di dalam Wahyu (2016), menjelaskan tentang masalah-masalah kepegawaian yang ada di antaranya tingginya tingkat absensi dan tingginya tingkat keterlambatan jam kerja. Wahyu (2016) menjelaskan bahwa jika suatu perusahaan tingkat absensinya tinggi kemungkinan kinerja karyawan juga rendah karena target perusahaan sulit tercapai. Tingginya tingkat absensi mengakibatkan banyak kegiatan di perusahaan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Tingkat absensi PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo menjadi tolak ukur dalam pemberian upah atau gaji terhadap para pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo, tetapi jika pegawai tidak masuk atau absensinya kurang maka upah atau gaji juga berkurang.

Selain tingkat absensi, stress kerja juga menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja. Menurut penelitian yang dilakukan Nuria (2015) Perubahan yang terjadi terus menerus di era globalisasi saat ini memaksa setiap karyawan untuk mampu beradaptasi. Mereka yang tidak siap menghadapinya akan terjebak pada situasi penuh pertentangan. Gejala yang muncul sebagai bentuk perlawanan dari perubahan adalah stres. Menurut Handoko (2001) dalam Nuria (2015:1) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Dampak dari stres pun beraneka ragam, dapat mempengaruhi kesehatan mental maupun fisik namun juga ada dampak positifnya. Sedangkan penyebab stres kerja yang dialami pegawai adalah beban pekerjaan yang berlebihan sehingga dampak dari stres kerja tersebut adalah

banyak pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan tepat waktu, dalam hubungannya dengan rekan kerja juga mengalami gangguan seperti tidak terjalinnya hubungan yang harmonis antar pekerja, tegang dan sulit untuk berkonsentrasi pada pekerjaannya, dari dampak stres ini akan berakibat pada gangguan kesehatan sehingga berakibat terhadap kehadiran pegawai sehingga menurunnya kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan perusahaan dan semangat kerja juga akan meningkatkan loyalitas karyawan. Loyalitas yang tinggi akan membuat karyawan merasa senang dengan pekerjaannya. Karyawan akan memberikan lebih banyak perhatian dan keterampilan dalam pekerjaannya. Karyawan akan lebih mencintai pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2000) kepuasan kerja karyawan adalah rasa karyawan terlihat dari semangat mereka dalam bekerja, karena semangat kerja yang tinggi menunjukkan kepuasan kerja mereka sudah baik, namun sebaliknya jika semangat kerja mereka menurun maka dapat diartikan bahwa kepuasan kerja mereka menurun. Kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja seperti senang dalam melakukan pekerjaan dan mencintai pekerjaan. Jika kepuasan kerja meningkat maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Karyawan akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Maka dari permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk mengambil judul Pengaruh Tingkat Absensi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan di atas, maka permasalahan yang hendak dijawab dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah tingkat absensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo?
- b. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo?

- c. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pokok masalah yang telah dirumuskan, tujuan yang hendak dicapai adalah :

- a. Menguji pengaruh tingkat absensi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo.
- b. Menguji pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo.
- c. Menguji pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, serta tujuan penelitian yang telah ditetapkan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi perusahaan atau instansi dan peneliti selanjutnya.

- a. Perusahaan/ Instansi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo.

- b. Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan hasil riset penelitian dan referensi mengenai pengaruh tingkat absensi, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam melakukan penelitian selanjutnya dibidang manajemen khususnya manajemen sumberdaya manusia.

- c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran pengalaman dan pengetahuan tentang permasalahan yang terjadi di dunia kerja secara nyata.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Tingkat Absensi

a. Pengertian tingkat absensi

Tingkat kehadiran karyawan dan semangat kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat diukur melalui absensi pegawai ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya (Hasley, 1992:67). Untuk mengukur tinggi rendahnya semangat kerja pegawai dapat melalui unsur-unsur semangat kerja tersebut yang meliputi : Absensi (tingkat kehadiran), disiplin kerja, kerja sama, dan tanggung jawab. Absensi merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi atau lembaga selalu memperhatikan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal.

Menurut Flippo (2000) dalam Ita (2003:08) mendefinisikan ketidakhadiran sebagai suatu keadaan dimana seorang tidak datang bekerja sesuai dengan jadwal yang tepat untuk bekerja. Sedangkan menurut Simamora (1997) dalam Ita (2003:08) mendefinisikan absensi sebagai kondisi yang terjadi dikarenakan seseorang tidak dapat hadir bekerja ketika jadwalnya untuk bekerja.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa absensi adalah kondisi dimana seseorang atau pegawai tidak dapat hadir diperusahaan/organisasi untuk bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diterima dengan sengaja atau tidak. Absensi atau kehadiran pegawai dapat diukur melalui kehadiran karyawan ditempat kerja, ketepatan karyawan datang atau pulang, kehadiran pegawai apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam instansi. Dengan adanya tingkat absensi yang baik maka dapat meningkatkan disiplin pegawai. Sedangkan menurut Hasibuan (1997) dalam Ita (2003:13), pada

umumnya faktor-faktor yang mendorong atau menimbulkan absensi atau ketidak hadirannya karyawan di tempat kerja adalah :

- 1) Faktor halangan tetap bagi karyawan wanita
- 2) Adat istiadat (misalnya: selamatan, pernikahan, khitanan dan lain-lain)
- 3) Faktor musiman (misalnya : musim tanam padi, musim panen)
- 4) Faktor sakit atau kecelakaan kerja
- 5) Upah yang diterima sangat rendah
- 6) Kondisi kerja yang buruk/ tidak menyenangkan
- 7) Faktor transportasi (terutama di kota-kota besar)

2.1.2 Stres Kerja

a. Pengertian stres kerja

Menurut Erkutlu dan Chafra, dalam Vokic dan Bogdanic (2007:5) bahwa secara umum stres didefinisikan sebagai reaksi individu atas tuntutan terhadap dirinya dan kondisi atau lingkungan yang menyebabkan sebuah kegagalan. Stres kerja merupakan ketidakmampuan karyawan menghadapi tuntutan kerja karena karyawan tidak memiliki kemampuan sebagaimana yang dituntut pekerjaan. Stres kerja merupakan kondisi mental maupun fisik yang mempengaruhi produktifitas, efektivitas, kesehatan dan kualitas pekerjaan. Ditambahkan oleh pendapat Gellis *et al.* (2004), dalam Sun dan Chiou (2011:2866): *“the service coordination nature of the work and dealing with crisis situations was a major source of stres frequency and intensity.”* Pendapat ini mengungkapkan bahwa koordinasi dalam hal pekerjaan dikaitkan dengan tuntutan dari situasi krisis merupakan pembayarannya frekuensi dan intensitas stres kerja.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Menurut Robbins (2002: 224) terdapat tiga sumber stres yang mengancam individu yaitu stressor lingkungan, stres organisasi, stressor individual.

- a) Stressor lingkungan, yaitu adanya ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam organisasi tersebut,
- b) Stressor organisasi, yaitu tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pemimpin yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan, dan
- c) Stressor individual, yaitu mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan. Terutama sekali faktor-faktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang inheren. Stres kerja merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu (Robbins, 2002: 318).

b. Sumber-sumber yang dapat mengakibatkan stres

Ivancevich dan Matterson dalam Yuarto (2014:11) membagi sumber stres dalam lingkungan kerja sebagai berikut:

- a) Stres yang bersumber dari lingkungan fisik (*physical environment stressor*)
Sumber stres ini mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan dimana pekerja harus beradaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik di sini di antaranya adalah: kondisi penerangan di tempat kerja, tingkat kebisingan keluasaan wilayah kerja
- b) Stres yang bersumber dari tingkatan individu (*individual level stressor*)
Stres yang Bersumber dari Tingkatan Individu adalah stres yang berkaitan dengan peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi seseorang di lingkungan kerjanya. Yang termasuk ke dalam sumber stres ini adalah:

1) Konflik peran (*role conflict*)

Kombinasi dari harapan dan tuntutan yang diberikan pada para pegawai atau anggota lain dalam organisasi yang menimbulkan tekanan disebut tekanan peran. Jika terdapat dua atau lebih tekanan peran, maka timbullah konflik. Konflik peran ini dapat bersifat objektif dan subjektif. Disebut objektif jika seseorang menghadapi dua atau lebih tuntutan yang bertentangan.

2) Peran yang rancu / tidak jelas (*role ambiguity*)

Ketidakjelasan seseorang mengenai peran yang harus dilaksanakan, baik yang berkaitan dengan tugas yang harus ia lakukan maupun dengan tanggung jawab sehubungan dengan posisinya. Hal ini juga terjadi pada saat individu mengalami ketidakpastian mengenai tindakan apa untuk diambil dalam rangka memenuhi suatu pekerjaan.

3) Beban kerja yang berlebihan (*work overload*)

Beban kerja ini dapat bersifat kuantitatif maupun kualitatif. Disebut kuantitatif jika seseorang menghayati terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, atau karena keterbatasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya atau pekerjaan yang dihadapi menuntut keahlian melebihi kemampuannya.

4) Tanggung jawab terhadap orang lain (*responsibility for people*)

Tanggung jawab di sini dapat meliputi tanggung jawab terhadap orang lain /hal-hal lain. Dalam banyak kasus, tanggung jawab terhadap orang lain lebih potensial sebagai sumber stres. Karena tanggung jawab terhadap orang lain lebih potensial sebagai sumber stres. Karena tanggung jawab ini akan berkaitan dengan pengambilan keputusan yang dapat memberikan kepuasan bagi berbagai pihak. Lebih jauh lagi tanggung jawab ini dapat mengakibatkan berlebihnya beban kerja, konflik peran atau kerancuan peran.

5) Kesempatan untuk mengembangkan karier (*career development*)

Kesempatan untuk mengembangkan karier adalah aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang

mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan kariernya. Stres ini dapat terjadi jika pekerja merasakan kehilangan akan rasa aman terhadap pekerjaannya. Promosi yang dirasakan tidak sesuai yang secara umum disebabkan karena adanya ketidaksesuaian antara karier yang diharapkan dengan dengan apa yang diperoleh selama ini ataujuga tidak ada kejelasan perkembangan karier. Terbatasnya peluang karier tidakakan menimbulkan stres pada tenaga kerja yang tidak memiliki aspirasi

c) Stres yang bersumber dari kelompok

Stres di sini bersumber dari hasil interaksi individu-individu dalam suatu kelompok yang disebabkan perbedaan-perbedaan di antara mereka, baik perbedaan sosial maupun psikologis. Stres yang bersumber dari kelompok antara lain:

1) Hilangnya kekompakan kelompok (*lack of cohesiveness*).

Kecenderungan untuk bersatu di antara anggota kelompok disebut sebagai kekompakan. Hilangnya kekompakan ini dapat mengakibatkan rendahnya moral kerja, tampilan kerja yang buruk serta perubahan fisik seperti tekanan darah yang meningkat.

2) Tidak adanya dukungan yang memadai (*group support*).

Hal ini merupakan sebuah dukungan dari sesama anggota kelompok, misalnya dalam membagi masalah. Setiap orang membutuhkan orang lain untuk mengevaluasi reaksi emosional mereka, demikian pula pada orang lain pada keadaan yang sama, akan memberikan informasi tentang respon yang sesuai. Dukungan kelompok dapat dipandang sebagai sumber yang dapat membantu seseorang dalam menghadapi stres.

3) Konflik intra dan inter kelompok.

Konflik intra dan inter kelompok adalah adanya tindakan-tindakan yang bertentangan antara dua orang atau lebih. Konflik dan stres terjadi jika antara individu atau satu hal terjadi pertentangan. Konflik yang timbul dalam hal ini dapat dibagi menjadi:

- (1) *Intragroup Conflict* jika terdapat ketidaksesuaian antara anggota kelompok tentang bagaimana pemecahan suatu masalah. Konflik ini dapat disebabkan oleh adanya persepsi, pengalaman, nilai atau sumber informasi yang berbeda diantara mereka. Interaction conflict timbul jika terdapat pertentangan diantara anggota kelompok.
- (2) *Intergroup Conflict* terjadi karena kurang adanya koordinasi yang baik diantara beberapa kelompok padahal kelompok-kelompok tersebut didalam melaksanakan tugasnya bergantung dan berkomunikasi satu dengan yang lainnya.

d) Stres yang bersumber dari organisasi

Stres di sini timbul dari keinginan-keinginan organisasi atau lembaga sehubungan dengan pencapaian tujuan organisasi atau lembaga tersebut. Macam-macam stres yang bersumber dari organisasi antara lain:

1) Iklim organisasi.

Suatu organisasi tidak hanya memiliki perbedaan dalam struktur fisik namun juga dalam sikap dan tingkah laku pekerjanya. Interaksi di antara individu, struktur kebijaksanaan dan tujuan organisasi secara umum disebut iklim organisasi yang bersangkutan. Iklim dapat mempengaruhi tingkah laku diantara kelompoknya dan juga interaksi diantara mereka. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja dapat muncul berkaitan dengan penilaian iklim organisasi yang dirasakan pekerjanya.

2) Struktur organisasi.

Stres yang timbul bentuk struktur organisasi yang berlaku dilembaga yang bersangkutan. Apabila bentuk atau struktur organisasi kurang jelas dan dalam jangka waktu yang lama tidak ada perubahan atau pembaharuan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stres. Posisi individu dalam struktur organisasi juga dapat menggambarkan bagaimana stres yang dialami.

3) Teritorial organisasi.

Hal ini merupakan istilah yang menggambarkan ruang pribadi (*personal space*) atau arena kegiatan seseorang, tempat dimana mereka bekerja,

berpikir atau bergurau. Setiap orang mengembangkan rasa memiliki terhadap ruang pribadi mereka, antara lain terhadap ruang kerja, teritorial organisasi ini berkaitan dengan bagian-bagian organisasi yang dirasakan akrab, di luar itu sebagai wilayah yang asing. Kecuali jika seseorang mencari wilayah lain untuk menghindari stres yang bersumber dari wilayahnya. Sehubungan dengan teritori organisasi ini maka dapat dikatakan bahwa perubahan pada pola keakraban dapat menjadi pemicu bagi timbulnya stres pada seseorang.

c. Indikator stres kerja

Menurut Gaffar (2012:10) indikator yang bisa dijadikan acuan untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan, diantaranya :

a) Peran dalam organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada, sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Peran pembangkit stres yaitu meliputi :

1) Konflik peran (*role conflict*)

Konflik peran timbul jika seorang tenaga kerja mengalami adanya :

- a) Pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggungjawab yang ia miliki.
- b) Tugas-tugas yang harus ia lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.
- c) Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya.
- d) Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.

2) Beban Kerja

Jika seorang pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan peran yang tidak jelas meliputi :

- a.) Ketidakjelasan dari saran-saran (tujuan-tujuan kerja).
- b.) Kesamaran tentang tanggung jawab.
- c.) Ketidakjelasan tentang prosedur kerja.
- d.) Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain.
- e.) Kurang adanya balikan, atau ketidakpastian tentang produktifitas kerja.

3) Pengembangan Karir

Unsur-unsur penting pengembangan karir meliputi :

- a) Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya.
- b) Peluang mengembangkan keterampilan yang baru.
- c) Penyuluhan karir memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir.
- d) Pengembangan karir merupakan aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya. Stres ini dapat terjadi jika pekerja merasakan kehilangan akan rasa aman terhadap pekerjaannya. Promosi yang dirasakan tidak sesuai yang secara umum disebabkan karena adanya ketidaksesuain antara karir yang diharapkan dengan apa yang diperoleh selama ini atau juga tidak ada kejelasan perkembangan karir. Terbatasnya peluang karir tidak akan menimbulkan stres pada tenaga kerja yang tidak memiliki aspirasi karir.

4) Hubungan dalam Pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan

dengan ketaksamaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya.

5) Struktur dan Iklim organisasi

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah stres yang timbul oleh bentuk struktur organisasi yang berlaku di lembaga yang bersangkutan. Apabila bentuk atau struktur organisasi kurang jelas dan jangka waktu yang lama tidak ada perubahan atau pembaharuan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stres. Posisi individu dalam suatu struktur organisasi juga dapat menggambarkan bagaimana stres yang dialami.

2.1.3 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl, dalam Bangun (2012:327), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Sedangkan Menurut Sunyoto (2013:210) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya.

Menurut Handoko, dalam Hassel (2005:164), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka

b. Teori kepuasan kerja

Menurut Wexley dan Yukl, dalam Bangun (2012:328), ada tiga teori tentang kepuasan kerja yaitu teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*), teori keadilan (*equity theory*) dan teori dua faktor (*two Factor theory*).

1) Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi

merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2) Teori keadilan (*equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu.

3) Teori dua faktor (*two factor theory*)

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika faktor ini tidak terpenuhi, karyawan tidak akan puas.

Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

c. Faktor – faktor kepuasan dalam bekerja

Menurut Widodo (2015:181) faktor – faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan,
- 2) Supervisi,
- 3) Organisasi dan manajemen,
- 4) Kesempatan untuk maju,
- 5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif,
- 6) Rekan kerja,
- 7) Kondisi pekerjaan.

2.1.4 Kinerja

Menurut Bangun (2012:231), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu (*job requirement*). Menurut Mangkunegara(2011:8) Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bangun (2012:234), ada 5 indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama.

a) Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat mengerjakannya atau setiap karyawan dapat mengerjakan beberapa unit pekerjaan.

b) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

c) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pada satu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

d) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

e) Kemampuan kerja sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan berkaitan dengan tema/gejala yang diteliti berhasil dihimpun oleh penulis sebagian besar dijadikan data dan referensi pendukung guna mempertegas teori-teori yang telah ada, penelitian tersebut yaitu :

Hulaifah (2012) “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (PERSERO) Tbk Kantor Wilayah X Makassar”. Pengujian hipotesis menggunakan metode regresi linier berganda. Variabel bebas adalah

stres kerja (X1) sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Faktor *stressor* individu memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien variabel dimana faktor *stressor* individu bertanda positif, sedangkan faktor *stressor* organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan, (2) Stres individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel absensi (X1), stres kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Sedangkan penelitian terdahulu hanya menggunakan satu variabel bebas yaitu stres kerja (X1). Metode analisis yang digunakan sama-sama menggunakan Analisis regresi linier berganda . objek pada penelitian ini dilakukan di PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo.

Artadi (2015) melakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 121 karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 92 responden yang ditentukan berdasarkan tabel krejcie dan morgan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling. Uji validitas instrumen menggunakan *confirmatory factor analysis* sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *alpha cronbach*. Analisis regresi berganda digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini. Melalui penelitian ini didapatkan hasil bahwa, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel absensi (X1), stres kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Sedangkan penelitian terdahulu hanya menggunakan variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X1) dan beban kerja (X2). Metode analisis yang digunakan sama-sama menggunakan Analisis regresi linier berganda. Objek pada penelitian ini dilakukan di PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo.

Retno (2015) melakukan penelitian tentang pengaruh pengembangan karir, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel bebas yaitu pengembangan karir, motivasi dan kepuasan dan variabel terikat yaitu kinerja. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Populasi dan sampel menggunakan 60 responden. Hasil dari penelitian ini variabel pengembangan karir, motivasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pengembangan karir, motivasi, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel absensi (X1), stres kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Sedangkan penelitian terdahulu hanya menggunakan variabel bebas yaitu pengembangan karir (X1), motivasi (X2) dan kepuasan kerja (X3). Metode analisis yang digunakan sama-sama menggunakan Analisis regresi linier berganda. Objek pada penelitian ini dilakukan di PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo.

Wahyu (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh absensi, motivasi, kedisiplinan, lingkungan kerja, keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel bebas yaitu absensi, motivasi, kedisiplinan, lingkungan kerja, keselamatan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis data (Analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (R²). Populasi dan sampel menggunakan 37 responden. Hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara absensi, motivasi, kedisiplinan, lingkungan kerja, keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel absensi (X1), stres kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Sedangkan penelitian terdahulu hanya menggunakan variabel bebas yaitu absensi (X1), motivasi (X2) kedisiplinan (X3). lingkungan kerja (X4) dan keselamatan kerja (X5). Metode analisis yang

digunakan sama-sama menggunakan Analisis regresi linier berganda. Objek pada penelitian ini dilakukan di PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo.

Artatik (2001) melakukan penelitian tentang pengaruh absensi, perputaran karyawan dan kecelakaan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan variabel bebas yaitu absensi, perputaran karyawan dan kecelakaan kerja dan variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Populasi dan sampel yang digunakan yaitu karyawan bagian produksi selama tahun 1999-2000. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh antara absensi, perputaran karyawan dan kecelakaan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel absensi (X1), stres kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Sedangkan penelitian terdahulu hanya menggunakan variabel bebas yaitu absensi (X1), perputaran karyawan (X2), kecelakaan kerja (X3) dan variabel terikat menggunakan produktivitas kerja (Y). Metode analisis yang digunakan sama-sama menggunakan Analisis regresi linier berganda. Objek pada penelitian ini dilakukan di PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo.

Chadek (2014) melakukan penelitian tentang pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel bebas yaitu pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis jalur. Populasi dan sampel yang digunakan yaitu 30 responden. Hasil penelitian ini yaitu ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan terdapat hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, sedangkan secara parsial ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel absensi (X1), stres kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Sedangkan penelitian terdahulu hanya menggunakan

variabel bebas yaitu stres kerja (X1), kepuasan kerja (X2). Metode analisis yang digunakan penelitian ini menggunakan Analisis regresi linier berganda sedangkan penelitian terdahulu menggunakan analisis jalur. Objek pada penelitian ini dilakukan di PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo. Ringkasan pada penelitian terdahulu tercantum dalam tabel 1.

Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1.	Hulaifah Gaffar (2012)	Stres Kerja (X1) Kinerja (Y)	Analisis regresi Linier Berganda	a. Faktor <i>stressor</i> individu memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien variabel dimana faktor <i>stressor</i> individu bertanda positif, sedangkan faktor <i>stressor</i> organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan b. Stres individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Artadi (2015)	Kepuasan Kerja(X ₁) Beban Kerja (X ₂) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi Berganda	a. kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan b. beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan c. kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3.	Retno Rahayu (2015)	Pengembangan karir(X1), Motivasi(X2), Kepuasan kerja(X3) Kinerja karyawan(Y)	Analisis Regresi Berganda	a. Variabel pengembangan karir, motivasi, dan kepuasan kerja secara bersamaan (simultan) dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan b. Variabel pengembangan karir, motivasi, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

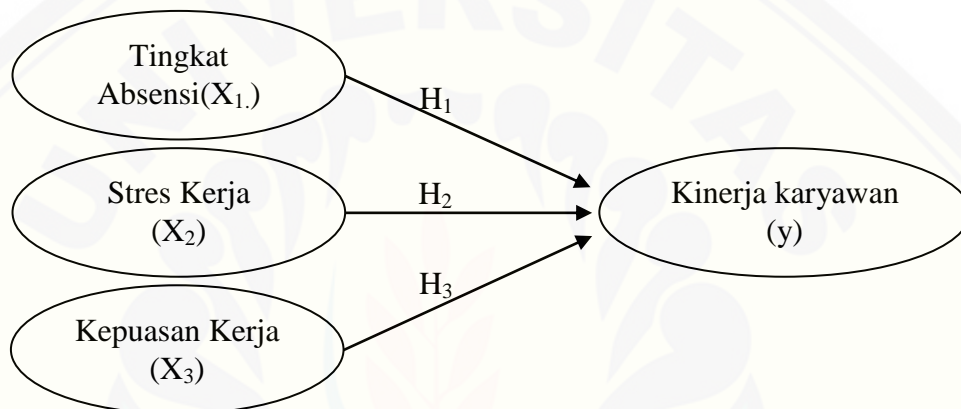
Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu(Lanjutan)

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
4	Wahyu Tri Gunadi (2016)	Absensi (X_1), motivasi (X_2), kedisiplinan (X_3), lingkungan kerja (X_4), keselamatan kerja (X_5), kinerja (Y),	Analisis Regresi Berganda	a. Variabel absensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja b. Variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja c. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan d. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja
5	Artatik Ekowati (2001)	Absensi (X_1), perputaran karyawan (X_2), kecelakaan kerja (X_3), produktivitas kerja (Y)	Analisis Regresi Berganda	a. Secara simultan variabel Absensi (X_1), perputaran karyawan (X_2) dan kecelakaan kerja (X_3), berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) b. Secara parsial variabel absensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. c. Secara parsial variabel perputaran karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. d. Secara parsial variabel kecelakaan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
6	Chadek, I Wayan, Gede (2014)	stres kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), kinerja (Y),	Analisis jalur	a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, b.terdapat hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, c. secara parsial ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, d. secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan

Hulaifah (2012), Artadi (2015), Retno (2015), Wahyu (2016), Artatik (2001), Chadek (2014)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dari penelitian ini berguna untuk mempermudah peneliti dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Dalam penelitian ini, peneliti menjadikan variabel tingkat absensi (X_1), stres kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) sebagai variabel *independent* dikarenakan peneliti berasumsi adanya pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel *dependent*. Kerangka konseptual dalam penelitian ini ditunjukkan dalam gambar berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

Parsial \longrightarrow

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- a. Absensi adalah kondisi dimana seseorang atau pegawai tidak dapat hadir diperusahaan/organisasi untuk bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diterima baik dengan sengaja atau tidak. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Artatik (2001) secara parsial variabel absensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh

Wahyu(2016) Variabel absensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pada cv. yhuen garment boyolali. Hal ini berarti jika tingkat absensi rendah maka akan meningkatkan kinerja yang efektif sehingga karyawan akan semakin meningkatkan tanggungjawab sesuai dengan pekerjaan yang diterimanya. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H1 : Tingkat absensi berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo.

- b. Hasibuan (2012) mengungkapkan bahwa stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Chadek (2014) Stres individu berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H2 : Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan kinerja karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo.

- c. Menurut penelitian yang dilakukan Chadek (2014) kepuasan kerja secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. Dan terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sesuai dengan penelitian yang dilakukan Artadi (2015). Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan *explanatory research*. Ghozali (2005:12) menjelaskan bahwa *explanatory research* merupakan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tingkat absensi, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiono (2005:90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo bagian packing sebanyak 62 karyawan.

Menurut Sanusi (2011:87), sampel merupakan bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih. Menurut Arikunto (2006:131) apabila subyek populasi kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya sedangkan apabila populasi lebih dari 100 maka di ambil 10% sampai 15% dari populasi. Oleh karena itu, pada penelitian ini, seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga metode sampel yang digunakan adalah metode sensus.

3.3 Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini termasuk jenis data kuantitatif yang diolah dan dianalisis menggunakan teknik perhitungan statistik. Menurut Sugiyono (2012:8) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan

instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

1) Data primer

Menurut Umar (2008:99), data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan. Data primer yang digunakan pada penelitian ini adalah data hasil pengisian kuesioner oleh karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo.

2) Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data yang berasal dari literatur atau bacaan yang berkaitan dengan penelitian ini baik dari buku maupun internet.

3.4 Metode Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Sugiyono (2012) menyatakan bahwa kuesioner merupakan alat pengumpulan data yang berisikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Data yang diperoleh dari kuesioner adalah data primer berupa tanggapan responden terhadap faktor-faktor penelitian yang diturunkan dalam beberapa item pernyataan. Cara penyebaran kuesioner dengan memberikan langsung kepada responden pada saat jam istirahat, tujuannya agar tidak mengganggu kegiatan kerja dan mengumpulkan kuesioner kepada peneliti.

b. Dokumen

Sugiyono (2012:241) mengemukakan pendapatnya mengenai dokumen yaitu merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang digunakan adalah data-data mengenai penelitian yang dimiliki oleh PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo. Dokumen yang diperoleh dari PT. Panca

Multiperdana Situbondo adalah berupa data jumlah karyawan beserta bagian-bagiannya.

c. Studi pustaka

Teknik pengumpulan data yang berasal dari literatur atau bacaan yang berkaitan dengan penelitian ini baik dari internet atau buku.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel – variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua yaitu :

a. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah program tingkat absensi (X_1) stres kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3),

b. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y)

3.6 Definisi Operasional Variabel

a. Tingkat Absensi (X_1)

Tingkat absensi merupakan tingkat kehadiran karyawan, semangat kerja dapat diukur melalui absensi pegawai ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan. Indikator tingkat absensi sebagai berikut ini:

1) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan ketepatan karyawan dalam memulai bekerja dan mengerjakan pekerjaan di PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo.

2) Kehadiran

Kehadiran merupakan hadirnya karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan di PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo

3) Semangat

Semangat merupakan keadaan karyawan yang terus meningkatkan kinerja dan tidak meninggalkan tanggung jawab di PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan karyawan yang selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan di PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo

b. Stres Kerja (X_2)

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Indikator stres kerja sebagai berikut ini:

1) Kondisi pekerjaan

Stres karyawan terhadap kondisi pekerjaan merupakan beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan dan tidak sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan di PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo.

2) Stres karena peran

Stres karyawan karena peran merupakan stres yang dialami karyawan yang diakibatkan oleh tidak jelasnya tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan di PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo.

3) Faktor interpersonal

Stres karyawan terhadap faktor interpersonal merupakan stres yang dialami karyawan yang diakibatkan oleh hubungan kerjasama yang terjalin antara antar teman dan hubungan dengan pemimpin di PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo.

a) Perkembangan karir

Stres karyawan terhadap perkembangan karir merupakan stres yang dialami karyawan yang diakibatkan oleh promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya karyawan, promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, serta keamanan dalam bekerja di PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo.

b) Struktur organisasi

Stres karyawan terhadap struktur organisasi merupakan stres yang diakibatkan oleh struktur yang terlalu kaku dan tidak bersahabat, pengawasan

dan pelatihan yang tidak seimbang dan ketidakterlibatan dalam membuat keputusan di PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo.

c. Kepuasan Kerja (X_3)

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai di dalam organisasi atau perusahaan. Indikator kepuasan kerja yang dipakai peneliti adalah indikator-indikator yang dikembangkan oleh *Celluci, Anthony J* dan *David L. De Vries*, dalam Mas'ud (2004), yang meliputi :

1) Kepuasan terhadap gaji

Kepuasan karyawan terhadap gaji merupakan kepuasan karyawan terhadap gaji yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan di PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo.

2) Kepuasan dengan promosi

Kepuasan karyawan terhadap promosi merupakan kepuasan karyawan akan kenaikan jabatan yang diberikan perusahaan di PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo.

3) Kepuasan terhadap rekan kerja

Kepuasan karyawan terhadap rekan kerja merupakan kondisi dimana hubungan rekan kerja yang menyenangkan dan dapat diajak kerjasama di PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo.

4) Kepuasan terhadap supervisor

Kepuasan karyawan terhadap supervisor merupakan kepuasan karyawan terhadap atasan dalam memberikan tugas di PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang mampu dicapai oleh pegawai PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo sesuai dengan tanggung jawab dan tugasnya. Menurut Bangun (2012:234), indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan antara lain :

1) Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan karyawan menunjukkan banyaknya jumlah dan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu waktu sesuai standar perusahaan di PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo.

2) Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan karyawan menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja yang dilakukan karyawan dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan di PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu karyawan merupakan ketepatan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan di PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo.

4) Kehadiran

Kehadiran karyawan merupakan kehadiran karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan di PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo.

5) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam bekerjasama sama antar karyawan untuk menyelesaikan tugas di PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran data dengan variabel tingkat absensi (X_1), kepuasan kerja (X_3), dan kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini menggunakan skala likert yaitu 1 sampai 5. Adapun penggunaan skala 1 sampai 5 untuk setiap jawaban responden selanjutnya dibagi ke dalam lima kategori yaitu :

- a. Skor 5: sangat setuju (SS)
- b. Skor 4: setuju (S)
- c. Skor 3: cukup (C)
- d. Skor 2: tidak setuju (TS)

e. Skor 1: sangat tidak setuju (STS)

Skala pengukuran data dengan variabel stres kerja (X_2) dalam penelitian ini menggunakan skala likert yaitu 1 sampai 5. Adapun penggunaan skala 1 sampai 5 untuk setiap jawaban responden selanjutnya dibagi ke dalam lima kategori yaitu:

- a. Skor 1: sangat setuju (SS)
- b. Skor 2: setuju (S)
- c. Skor 3: cukup (C)
- d. Skor 4: tidak setuju (TS)
- e. Skor 5: sangat tidak setuju (STS)

3.8 Metode Analisis Data

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka beberapa metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa tahapan yaitu sebagai berikut.

3.8.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *pearson product moment*, rumusnya

$$\text{yaitu : } r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) - (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

- r_{xy} : Nilai validitas atau koefisien korelasi
 n : Jumlah koresponden untuk diuji
 x : Skor pertanyaan tertentu (variabel *independent*)
 y : Skor pertanyaan total (variabel *dependent*)

Dasar pengambilan keputusan, membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dianggap valid
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dianggap tidak valid (*drop*), sehingga tidak dapat digunakan dalam penelitian

Suatu butir pernyataan dikatakan valid apabila nilai signifikasinya $>0,05$ dan sebaliknya jika nilai signifikasinya $<0,05$ maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu untuk mengetahui tingkat kepercayaan, keterandalan, kestabilan, dan konsistensi data. Secara garis besar uji realibilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Metode yang digunakan adalah *alpha cronbach*. Menurut Ghozali (2005:42) suatu instrumen dikatakan reliable apabila *cronbach alpha* > 0.60 .

Menurut Husein (2003:207) menentukan nilai alpha dapat dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{(k)Cov/Var}{1+(k-1)Cov/Var}$$

Keterangan:

α = Alpha

k = Jumlah butir dalam skala

Cov = Rerata kovarian diantara butir

Var = Rerata kovarian dari butir

3.8.2 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2007:110), Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Normalitas data merupakan syarat yang harus dipenuhi oleh suatu sebaran data sebelum melakukan analisis regresi. Hal ini bertujuan untuk menghasilkan model regresi yang baik. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Santoso, 2004 : 212). Uji normalitas yang dilakukan terhadap sample dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan

memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat *kolmogorov-smirnov test* adalah sebagai berikut :

- a. Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Jika data tidak memiliki distribusi normal, maka akan dilakukan transformasi data, yaitu dengan cara mengkonversi nilai data ke dalam bentuk Zscore. Zscore adalah nilai data yang mempunyai rata-rata nol dengan standar deviasi sebesar satu. Jika data masih tidak berdistribusi normal maka menggunakan *central limit theorem*.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sanusi (2014:135) regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih. Analisis regresi berganda merupakan analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara variabel kinerja (Y) dengan tingkat absensi (X_1), Stres kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3). Regresi linear berganda diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y	= variabel kinerja
A	= bilangan konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= koefisien regresi
X_1, X_2, X_3	= tingkat absensi(X_1), Stres kerja(X_2), kepuasan kerja(X_3)
ε	= kesalahan residual

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

Model regresi linier berganda yang baik harus bebas dari penyimpangan atau bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Asumsi BLUE yang harus dipahami antara lain tidak adanya multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini tidak dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan. Terdapat beberapa pendekatan yang dilakukan dalam uji ini yaitu pendekatan grafik (histogram dan P-P Plot), uji *kolmogrov-smirnov*, *chi-square*, *liliefors* dan *Shapiro-wilk*, dalam penelitian ini uji normalitas atau sampel *kolmogorov smirnov* dan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%.

b. Uji multikolinearitas

Multikolineritas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linier diantara variabel-variabel bebas didalam model regresi. untuk mengetahui ada tidaknya masalah multikolinearitas dapat mempergunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factory*). Hair *et al* (1995) dalam Santoso (2002:206) Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF). Multikolinearitas terjadi bila nilai VIF >10 atau *tolerance value* dibawah 0,10. Multikolinearitas tidak terjadi bila nilai VIF <10 atau *tolerance value* diatas 0,10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. jika *variance* dari residual satu ke residual lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Zulfikar 2016:224). Penelitian ini menggunakan uji Glejser (*glejser test*) dalam menguji ada tidaknya heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser dilakukan dengan meregresikan nilai residual dan nilai absolut terhadap seluruh variabel bebas, jika nilai signifikan $> 5\%$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.5 Uji Hipotesis

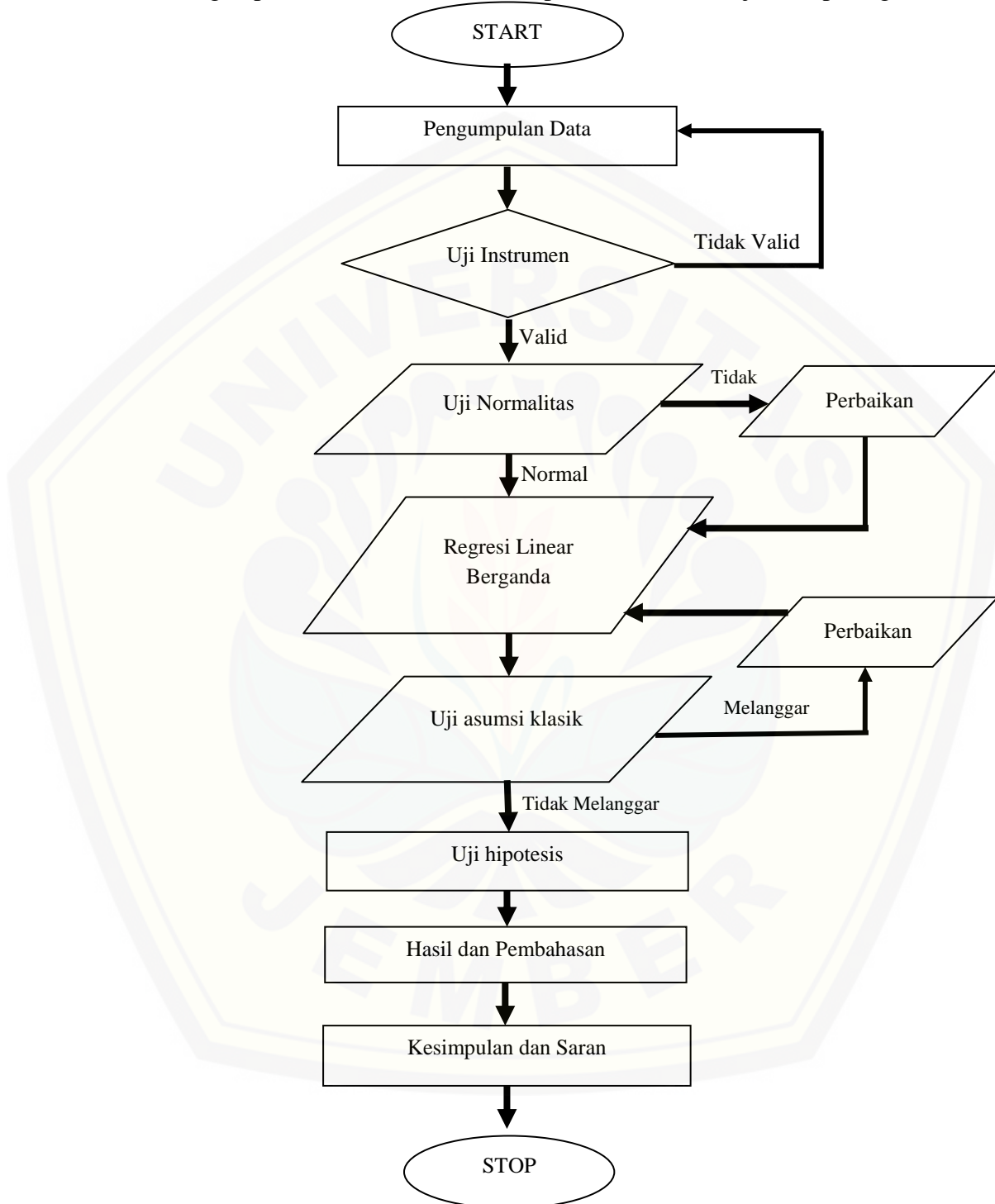
a. Uji t (Uji Parsial)

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan di subbab pengembangan hipotesis penelitian. Uji hipotesis dilakukan pada penelitian ini melalui Uji t. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh dari setiap variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial atau sendiri-sendiri. Langkah-langkah penentuan uji t adalah :

- 1) Merumuskan Hipotesis
- 2) Memilih tingkat signifikansi (α), menggunakan $\alpha = 0,05$.
- 3) Menentukan kriteria pengujian
 - a) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$: H_0 ditolak atau H_a diterima
 - b) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$: H_0 diterima atau H_a ditolak.
- 4) Menarik Kesimpulan
 - a) Jika H_0 diterima maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
 - b) Jika H_0 ditolak maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar :



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

- a. *Start* adalah tahap persiapan materi untuk mencari data.
- b. Pengumpulan data adalah mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian wawancara dan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.
- c. Melakukan uji instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui layak tidaknya alat pengukuran yang digunakan dan untuk mengetahui ketepatan konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Jika data tersebut tidak valid maka dilakukan pengumpulan data kembali.
- d. Melakukan uji normalitas data untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Jika populasi tidak berdistribusi normal maka dilakukan perbaikan menggunakan *Zscore*. Jika data masih tidak berdistribusi normal maka menggunakan *Central Limit Theorem*.
- e. Mengolah data yang telah diperoleh menggunakan regresi berganda.
- f. Melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas model, uji heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Jika terjadi pelanggaran uji asumsi klasik, maka dilakukan perbaikan terhadap model regresi tersebut.
- g. Melakukan uji hipotesis untuk mengetahui signifikansi pengaruh-pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.
- h. Setelah mendapatkan hasil yang diharapkan, kemudian dilakukan pembahasan mengenai hasil tersebut.
- i. Menarik kesimpulan dan saran dari analisis tersebut.
- j. *Stop* adalah penyelesaian atau berakhirnya penelitian dilakukan dengan pemberian hasil peneliti.

2) Stres Kerja

Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan beban kerja karyawan dan juga masalah individual karyawan agar kinerja dari karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo dapat terjaga dan meningkat.

3) Kepuasan Kerja

Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang meliputi upah, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju bagi karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo agar karyawan lebih mendapatkan kepuasan kerja yang baik.

b. Bagi peneliti selanjutnya.

Sebaiknya melakukan penelitian pada skala yang lebih besar agar dapat diketahui pengaruh dari variabel apabila diletakkan pada skala yang lebih besar, serta ditambah dengan variabel penelitian lain agar dapat dikembangkan hasil dari penelitiannya.

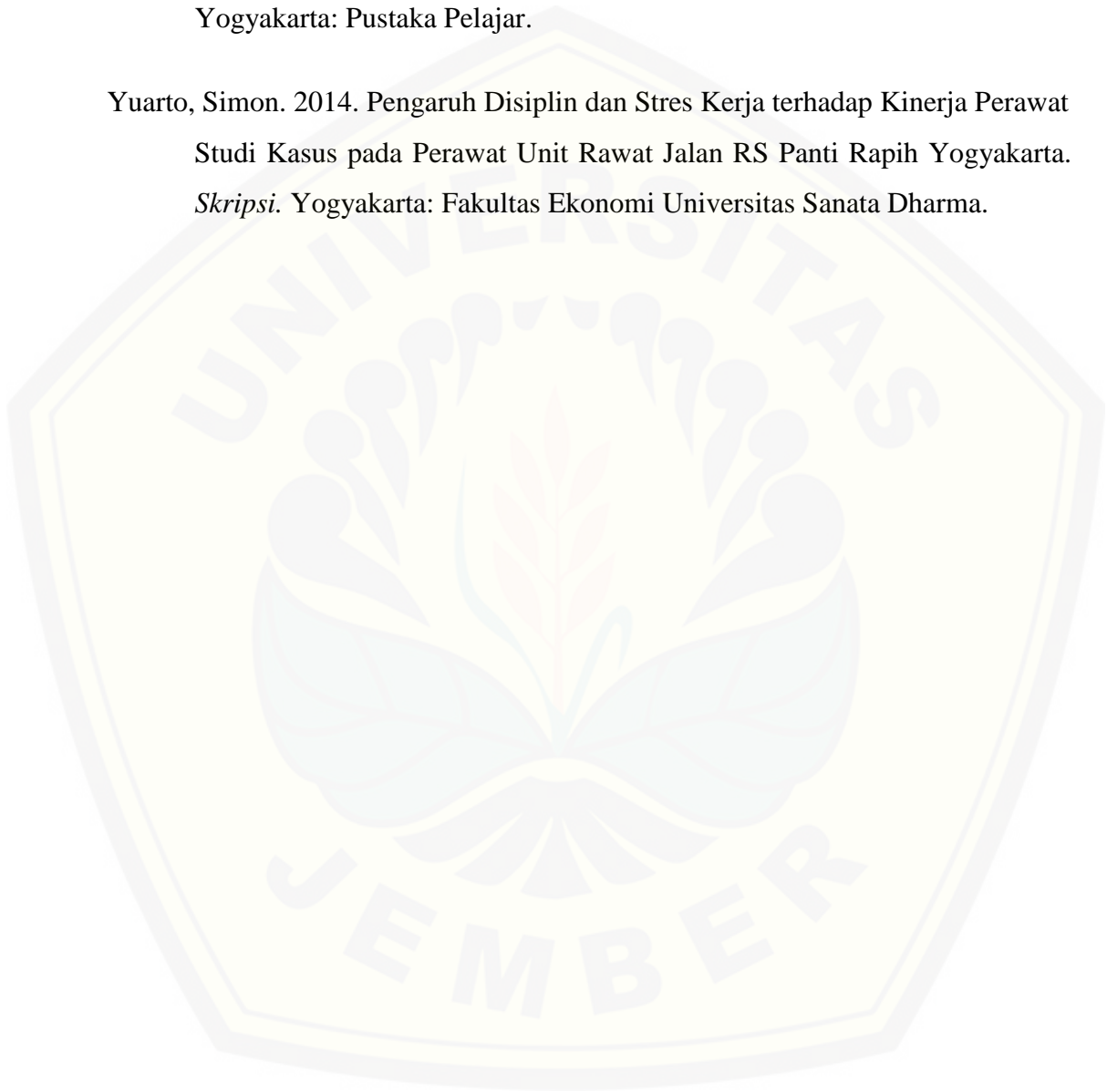
DAFTAR PUSTAKA

- Artadi, F. F. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Gaffar, Hulaifah. 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar. *Skripsi*. Makassar: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ke 3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hassel, Nogi S.Tangkilisan. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT.Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Mangkunegara A. P. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke II. Bandung: PT. Reflika Aditama.
- Nuria,Erisna. 2015. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Trada Motor Cabang Bandar Lampung. *Skripsi*. Bandar Lampung. Fakultas Ekonomi Universitas Bandar Lampung.
- Rahayu, R. 2015. Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bukit Semarang Jaya Metro. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro*.
- Santoso, Singgih. 2004. *BukuLatian SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Suyoto Danang. 2013. *Manajemen SDM*. Cetakan ke II. Yogyakarta: CAPS.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Wahyu T.G. 2016. Pengaruh Absensi, Motivasi, Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Yhuen Garment Boyolali. *Skripsi*. Surakarta. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta

Widodo.S.E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Yuarto, Simon. 2014. Pengaruh Disiplin dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Studi Kasus pada Perawat Unit Rawat Jalan RS Panti Rapih Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.



Lampiran 1**Kuisisioner Penelitian**

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu

Karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo

Di tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi S1 di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Adapun judul skripsi yang saya buat adalah “ Pengaruh Tingkat Absensi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo ”.

Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini dengan sebenar-benarnya. Sesuai dengan etika penelitian, peneliti berjanji dan menjaga kerahasiaan jawaban bapak/Ibu hanya digunakan dalam kepentingan akademis. Saya sebagai peneliti mohon maaf apabila mengganggu waktu dan kesibukan Bapak/Ibu sekalian. Kerjasama Bapak/Ibu sangat berarti bagi kesuksesan penelitian ini.

Atas perhatian dan kesediannya, saya sampaikan terimakasih.

Hormat Saya,

Holifatul Mawaddah
120810201061

LEMBAR KUISIONER

I. IDENTITAS RESPONDEN

- Nomor responden : (diisi oleh peneliti)
Jenis kelamin : Laki-laki/ Perempuan
Umur : tahun
Lama Kerja : tahun
Pendidikan Terakhir :

II. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Pernyataan berikut mohon di isi dengan jujur dan apa adanya sesuai dengan kenyataan yang ada.
- b. Berilah tanda centang (√) pada jawaban yang telah di sediakan dan di anggap paling sesuai. Terdapat lima pilihan jawaban.
- c. Berikan jawaban sesuai dengan apa yang anda alami agar penelitian ini mendapatkan data yang valid.

DAFTAR KUISIONER

1) Tingkat Absensi (X1)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya harus datang tepat waktu di kantor					
2	Saya harus hadir di kantor sesuai dengan jam yang berlaku					
3	Saya selalu semangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan					
4	Saya melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab					

2) Stres Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa pekerjaan yang berlebihan cenderung membuat kurang fokus					
2	Saya merasa tidak memiliki peran yang jelas dalam perusahaan					
3	Saya merasa kurang adanya kerjasama yang baik antar sesama karyawan					
4	Saya merasa kurang adanya promosi jabatan dari pimpinan					
5	Saya merasa kondisi yang kurang kondusif membuat keraguan dalam mengambil keputusan					

3) Kepuasan Kerja (X3)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sudah layak					
2	Perusahaan memberi kesempatan promosi jabatan kepada saya					
3	Saya memiliki hubungan baik sesama rekan kerja					
4	Saya merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan kerja dalam bekerja					

4. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
4	Saya berusaha hadir sesuai jadwal yang telah ditetapkan					
5	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja					

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden

No	X1				Total
	1	2	3	4	
1	3	3	4	4	14
2	4	4	3	4	15
3	4	4	4	4	16
4	4	3	3	3	13
5	3	4	4	3	14
6	4	4	3	4	15
7	3	5	5	5	18
8	3	4	4	3	14
9	4	3	3	5	15
10	3	5	4	3	15
11	4	5	5	4	18
12	5	5	5	4	19
13	3	4	4	3	14
14	3	3	4	3	13
15	4	4	3	4	15
16	3	5	5	4	17
17	3	3	4	4	14
18	4	4	4	5	17
19	3	5	4	5	17
20	5	3	3	3	14
21	4	4	5	4	17
22	4	5	5	4	18
23	4	5	4	5	18
24	4	5	5	5	19
25	4	4	3	4	15
26	3	3	3	3	12
27	5	4	3	3	15
28	3	3	4	3	13
29	4	4	4	5	17
30	5	5	5	4	19
31	3	3	4	3	13
32	3	3	3	3	12
33	3	3	3	4	13
34	4	4	4	5	17
35	4	3	5	4	16
36	4	4	3	4	15

37	5	5	5	4	19
38	4	4	5	3	16
39	5	5	3	4	17
40	5	5	3	4	17
41	4	4	4	4	16
42	5	4	4	4	17
43	3	3	4	3	13
44	4	5	4	5	18
45	5	3	4	4	16
46	3	3	4	3	13
47	4	5	5	4	18
48	4	5	5	4	18
49	5	5	4	4	18
50	4	5	5	5	19
51	4	5	5	5	19
52	3	5	4	4	16
53	5	5	5	5	20
54	3	5	5	4	17
55	4	4	4	5	17
56	5	5	3	4	17
57	5	5	4	5	19
58	4	4	5	5	18
59	5	4	5	3	17
60	4	4	3	4	15
61	3	4	4	4	15
62	4	3	3	4	14

No	X2					Total
	1	2	3	4	5	
1	4	4	3	5	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	3	4	4	3	2	16
4	4	4	4	5	5	22
5	3	3	3	4	4	17
6	3	4	2	3	3	15
7	4	4	5	5	5	23
8	5	5	5	4	5	24
9	3	4	4	4	4	19
10	5	4	5	4	4	22
11	3	3	5	3	3	17
12	4	3	5	5	5	22
13	4	4	3	3	3	17
14	3	3	2	3	4	15
15	3	3	3	3	3	15
16	4	4	4	5	5	22
17	4	5	5	3	2	19
18	4	3	3	4	4	18
19	5	4	4	4	5	22
20	5	4	4	3	5	21
21	3	3	4	3	5	18
22	4	4	4	3	4	19
23	4	4	2	4	5	19
24	5	4	4	5	4	22
25	5	5	5	3	5	23
26	4	4	4	3	4	19
27	3	4	4	3	3	17
28	3	4	4	3	4	18
29	4	4	4	3	4	19
30	3	4	2	3	3	15
31	3	4	4	3	4	18
32	3	3	3	4	3	16
33	5	5	5	4	4	23
34	4	4	4	5	4	21
35	3	3	3	3	2	14
36	3	4	4	3	3	17

37	5	4	3	3	3	18
38	5	4	4	4	4	21
39	5	4	4	4	4	21
40	4	3	4	4	3	18
41	4	4	5	5	5	23
42	3	3	3	4	5	18
43	4	4	4	2	2	16
44	3	4	4	5	5	21
45	4	4	3	4	4	19
46	3	4	4	3	3	17
47	3	3	2	4	2	14
48	5	3	4	5	4	21
49	4	5	3	4	3	19
50	3	5	4	5	3	20
51	4	5	5	5	5	24
52	4	5	5	3	4	21
53	4	4	4	4	5	21
54	5	4	4	4	4	21
55	5	5	5	4	5	24
56	4	4	4	5	4	21
57	5	4	4	4	5	22
58	4	5	5	4	4	22
59	5	4	5	5	5	24
60	4	4	4	4	4	20
61	5	5	5	4	5	24
62	5	5	4	3	5	22

No	X3				Total
	1	2	3	4	
1	4	5	5	5	19
2	4	4	4	4	16
3	3	3	3	4	13
4	5	5	4	3	17
5	2	2	3	4	11
6	3	3	4	4	14
7	5	5	4	3	17
8	4	5	4	4	17
9	4	4	3	4	15
10	4	4	5	5	18
11	3	2	4	4	13
12	5	5	5	5	20
13	3	3	3	3	12
14	2	4	3	3	12
15	3	3	4	4	14
16	5	5	5	4	19
17	3	2	3	4	12
18	4	4	4	4	16
19	4	5	4	4	17
20	3	5	4	5	17
21	3	5	5	4	17
22	2	4	4	4	14
23	4	5	4	4	17
24	5	4	5	4	18
25	3	2	4	4	13
26	3	4	3	4	14
27	3	3	3	3	12
28	2	2	3	4	11
29	4	3	4	3	14
30	4	4	4	4	16
31	5	4	3	4	16
32	3	3	4	3	13
33	2	3	3	3	11
34	3	3	3	4	13
35	4	4	4	4	16
36	4	4	4	5	17
37	4	3	5	4	16
38	5	5	5	4	19

39	4	5	4	5	18
40	3	2	3	3	11
41	5	4	5	4	18
42	4	4	3	4	15
43	2	3	5	4	14
44	4	3	3	3	13
45	5	4	4	4	17
46	4	3	3	3	13
47	5	3	3	4	15
48	5	5	4	5	19
49	3	4	4	4	15
50	4	5	5	3	17
51	4	4	5	4	17
52	4	5	5	5	19
53	5	4	4	4	17
54	4	5	4	5	18
55	4	4	4	5	17
56	5	5	4	4	18
57	4	4	4	4	16
58	4	5	5	5	19
59	3	5	5	4	17
60	5	5	5	4	19
61	3	5	5	4	17
62	3	4	4	4	15

No	Y					Total
	1	2	3	4	5	
1	5	4	3	3	4	19
2	4	4	3	4	4	19
3	4	3	3	2	3	15
4	3	4	4	4	5	20
5	4	3	3	3	4	17
6	4	4	2	4	3	17
7	3	5	4	5	5	22
8	4	5	5	5	4	23
9	4	4	3	4	4	19
10	5	4	3	5	4	21
11	4	4	4	2	3	17
12	5	5	4	5	5	24
13	3	4	5	3	3	18
14	3	4	3	4	3	17
15	4	3	4	3	3	17
16	4	4	4	4	5	21
17	5	4	3	5	3	20
18	4	4	3	2	4	17
19	4	4	4	4	4	20
20	5	4	4	4	3	20
21	4	4	2	4	3	17
22	4	4	4	2	3	17
23	4	4	5	4	4	21
24	4	4	5	4	5	22
25	4	5	5	5	3	22
26	4	4	4	4	3	19
27	3	3	4	4	3	17
28	4	4	3	4	3	18
29	3	4	4	2	4	17
30	4	4	4	5	4	21
31	4	4	5	4	5	22
32	3	4	4	3	3	17
33	3	4	2	4	3	16
34	4	3	3	2	3	15
35	4	4	4	4	4	20
36	5	4	3	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20
38	4	5	5	5	5	24
39	5	4	3	3	4	19

40	3	4	5	4	5	21
41	4	5	4	4	5	22
42	4	4	3	3	4	18
43	4	4	4	4	3	19
44	3	4	2	3	4	16
45	4	5	4	4	5	22
46	3	5	3	2	4	17
47	4	4	3	4	5	20
48	5	5	4	5	5	24
49	4	5	4	5	3	21
50	3	5	5	4	4	21
51	4	4	5	2	4	19
52	5	4	5	5	4	23
53	4	4	4	4	5	21
54	5	5	4	4	4	22
55	5	5	4	5	4	23
56	4	4	5	5	5	23
57	4	4	4	4	4	20
58	5	4	5	5	4	23
59	4	5	4	4	3	20
60	4	5	4	4	5	22
61	4	4	2	2	4	16
62	3	4	4	5	4	20

Lampiran 4 Uji Instrumen

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		x1	x2	x3	y
N		27	27	27	27
Mean	Mean	16.32	24.98	21.50	16.45
Std. Deviation	Std. Deviation	2.443	5.989	5.487	5.208
Absolute	Absolute	.209	.174	.167	.177
Positive	Positive	.146	.166	.167	.171
Negative	Negative	-.209	-.174	-.167	-.177
Kolmogorov-Smirnov Z		1.321	1.102	1.056	1.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.035	.054	.027	.162

b. Uji Validitas**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.326**	.006	.246	.571**
	Sig. (2-tailed)		.010	.966	.054	.000
	N	62	62	62	62	62
X1.2	Pearson Correlation	.326**	1	.447**	.464**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.010		.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62
X1.3	Pearson Correlation	.006	.447**	1	.241	.629**
	Sig. (2-tailed)	.966	.000		.059	.000
	N	62	62	62	62	62
X1.4	Pearson Correlation	.246	.464**	.241	1	.701**
	Sig. (2-tailed)	.054	.000	.059		.000
	N	62	62	62	62	62
X1.TOTAL	Pearson Correlation	.571**	.829**	.629**	.701**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.427**	.433**	.250	.450**	.742**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.050	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62
X2.2	Pearson Correlation	.427**	1	.472**	.026	.191	.573**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.839	.136	.000
	N	62	62	62	62	62	62
X2.3	Pearson Correlation	.433**	.472**	1	.212	.361**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.098	.004	.000
	N	62	62	62	62	62	62
X2.4	Pearson Correlation	.250	.026	.212	1	.473**	.593**
	Sig. (2-tailed)	.050	.839	.098		.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62
X2.5	Pearson Correlation	.450**	.191	.361**	.473**	1	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.136	.004	.000		.000
	N	62	62	62	62	62	62
X2.TOTAL	Pearson Correlation	.742**	.573**	.729**	.593**	.760**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.521**	.333**	.195	.735**
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.128	.000
	N	62	62	62	62	62
X3.2	Pearson Correlation	.521**	1	.560**	.379**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.000
	N	62	62	62	62	62
X3.3	Pearson Correlation	.333**	.560**	1	.393**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000		.002	.000
	N	62	62	62	62	62
X3.4	Pearson Correlation	.195	.379**	.393**	1	.596**
	Sig. (2-tailed)	.128	.002	.002		.000
	N	62	62	62	62	62
X3.TOTAL	Pearson Correlation	.735**	.862**	.753**	.596**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y.TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.101	-.006	.260*	.065	.413**
	Sig. (2-tailed)		.435	.962	.041	.614	.001
	N	62	62	62	62	62	62
Y2	Pearson Correlation	.101	1	.278*	.425**	.349**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.435		.029	.001	.005	.000
	N	62	62	62	62	62	62
Y3	Pearson Correlation	-.006	.278*	1	.325**	.299*	.649**
	Sig. (2-tailed)	.962	.029		.010	.018	.000
	N	62	62	62	62	62	62
Y4	Pearson Correlation	.260*	.425**	.325**	1	.273*	.773**
	Sig. (2-tailed)	.041	.001	.010		.032	.000
	N	62	62	62	62	62	62
Y5	Pearson Correlation	.065	.349**	.299*	.273*	1	.629**
	Sig. (2-tailed)	.614	.005	.018	.032		.000
	N	62	62	62	62	62	62
Y.TOTAL	Pearson Correlation	.413**	.637**	.649**	.773**	.629**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y.TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.101	-.006	.260 [*]	.065	.413 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.435	.962	.041	.614	.001
	N	62	62	62	62	62	62
Y2	Pearson Correlation	.101	1	.278 [*]	.425 ^{**}	.349 ^{**}	.637 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.435		.029	.001	.005	.000
	N	62	62	62	62	62	62
Y3	Pearson Correlation	-.006	.278 [*]	1	.325 ^{**}	.299 [*]	.649 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.962	.029		.010	.018	.000
	N	62	62	62	62	62	62
Y4	Pearson Correlation	.260 [*]	.425 ^{**}	.325 ^{**}	1	.273 [*]	.773 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.041	.001	.010		.032	.000
	N	62	62	62	62	62	62
Y5	Pearson Correlation	.065	.349 ^{**}	.299 [*]	.273 [*]	1	.629 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.614	.005	.018	.032		.000
	N	62	62	62	62	62	62
Y.TOTAL	Pearson Correlation	.413 ^{**}	.637 ^{**}	.649 ^{**}	.773 ^{**}	.629 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	Tot.X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.672**	.800**	.913**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	27	27	27	27
X2.2	Pearson Correlation	.672**	1	.665**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	27	27	27	27
X2.3	Pearson Correlation	.800**	.665**	1	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	27	27	27	27
Tot.X2	Pearson Correlation	.913**	.862**	.922**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	27	27	27	27

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Tota.Y
Y1	Pearson Correlation	1	.557**	.738**	.893**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.000
	N	27	27	27	27
Y2	Pearson Correlation	.557**	1	.586**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.003		.001	.000
	N	27	27	27	27
Y3	Pearson Correlation	.738**	.586**	1	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000
	N	27	27	27	27
Tota.Y	Pearson Correlation	.893**	.808**	.898**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	27	27	27	27

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Z1	Z2	Z3	Tottal.Z
Z1	Pearson Correlation	1	.598**	.754**	.900**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000
	N	27	27	27	27
Z2	Pearson Correlation	.598**	1	.557**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.001		.003	.000
	N	27	27	27	27
Z3	Pearson Correlation	.754**	.557**	1	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.000
	N	27	27	27	27
Tottal.Z	Pearson Correlation	.900**	.837**	.874**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	27	27	27	27

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

c. Uji Reliabilitas
Reliabilitas X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.621	4

RELIABILITY

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5

/SCALE('ALL VARIABLES')

Reliabilitas X3**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	5

RELIABILITY

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4

/SCALE('ALL

Reliabilitas Y**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	4

RELIABILITY

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5

/SCALE('ALL

Lampiran 5 Uji t

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.475	.448	1.784

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167.052	3	55.684	17.505	.000 ^a
	Residual	184.496	58	3.181		
	Total	351.548	61			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.030	2.218		3.621	.001
	Tingkat Absensi	.120	.107	.132	3.097	.027
	Stres Kerja	-.095	.095	-.110	-2.857	.041
	Kepuasan Kerja	.613	.114	.625	5.385	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 6 Uji Heteroskedastisitas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
2	.378 ^a	.143	.072	.895

a. Predictors: (Constant), x1, x2, x3

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
2	Regression	4.814	3	1.605	2.004	.131 ^a
	Residual	28.825	36	.801		
	Total	33.640	39			

a. Predictors: (Constant), x1, x2

b. Dependent Variable: ABSres2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
2	(Constant)	-.380	1.558		-.244	.809
	x1	.166	.092	.437	1.814	.078
	x2	-.006	.056	-.037	-.102	.919
	x3	.028	.054	.159	.529	.600

a. Dependent Variable: ABSres2

Lampiran 7 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
2	(Constant)	1.145	2.804		.409	.685		
	x1	.028	.165	.012	.167	.868	.409	2.445
	x2	.451	.101	.493	4.491	.000	.183	5.453
	x3	.539	.097	.512	5.577	.000	.262	3.813

a. Dependent Variable: y