

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR IMIGRASI KELAS 1 TPI BANDUNG

THE IMPACT OF JOB STRESS AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEES
PERFORMANCE IN BANDUNG IMMIGRATION OFFICE CLASS 1 TPI

Febrilia Fitri Amaritha Dewi¹, Bachruddin Saleh Luturlean, S.E., M.M²

^{1,2} Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹febriliafitri@student.telkomuniversity.ac.id, ²bachrudin_saleh@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 Tpi Bandung. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 Tpi Bandung, dan bagaimana pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap instansi pemerintah tersebut.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *probability sampling* jenis *simple random sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 54 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan variabel stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas 1 Tpi Bandung. Sedangkan secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 Tpi Bandung dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 Tpi Bandung. Berdasarkan koefisien determinasi didapatkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja Kantor Imigrasi Kelas 1 Tpi Bandung mampu menjelaskan kinerja sebesar 90,82% dan sisanya sebesar 9,18% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai

Abstract

This research was conducted to determine the effect of job stress and job satisfaction on the performance of Immigration Office Class 1 Tpi Bandung employees. The purpose of this study was to find out how job stress and job satisfaction on the performance of employees of the Immigration Office Class 1 Tpi Bandung, and how the influence of job stress and job satisfaction on these government agencies.

This research uses quantitative methods with descriptive and causal research type. Sampling was done by probability random sampling method, with a total sample of 54 people. The data analysis technique used is descriptive analysis and multiple regression analysis.

Based on the results of simultaneous hypothesis testing work stress and job satisfaction variables have a positive and significant effect on employee performance at the Immigration Office Class 1 Tpi Bandung. While partially job stress has a positive and significant effect on the performance of Immigration Office Class 1 Tpi Bandung employees and job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of Immigration Office Class 1 Tpi Bandung employees. Based on the coefficient of determination, it is found that job stress and job satisfaction of Class 1 Immigration Office Bandung can explain the performance of 90.82% and the rest of 9.18% is influenced by other variables not examined in this study.

Key Words : *Job Stress , Job Satisfaction, and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

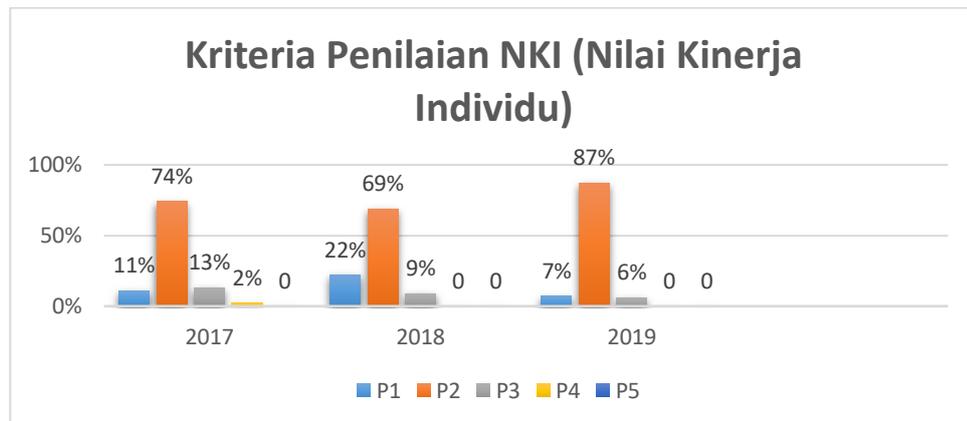
Dalam era globalisasi saat ini sebuah organisasi ataupun perusahaan dituntut untuk harus mampu mengembangkan kompetensi internal ataupun eksternalnya. Kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan perlu ditingkatkan guna tercapainya visi dan misi organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting yang dimiliki oleh sebuah organisasi, sedangkan manajemen yang efektif merupakan kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut (Sinambela, 2016:5)^[1]

Adapun faktor pendukung yang harus lebih diperhatikan karena membawa dampak yang cukup besar untuk pegawai maupun perusahaan atau organisasi, menurut *Hur et al* (2015)^[2] bahwa mengelola emosi pegawai adalah aset terpenting bagi sebagian besar organisasi, khususnya organisasi berbasis pelayanan karena manfaat nyata pada kinerja yang sukses. *Ye et al* (2019) bahwa hubungan konflik dan kepuasan kinerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Stres kerja dan kepuasan kerja merupakan dua hal yang sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja seseorang. Stres kerja dapat membawa dampak terhadap penurunan atau peningkatan kinerja pegawai, namun hal tersebut juga tergantung pada setiap pegawai bagaimana mereka menyikapi stres tersebut. Di waktu tertentu stres kerja memang dibutuhkan guna mendorong pegawai untuk lebih bekerja keras dalam meningkatkan kinerjanya. Akan tetapi, kondisi stres berlebih dapat menurunkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai sangatlah penting demi mencapai tujuan atau target-target yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat stres kerja yang rendah, maka akan terciptalah kepuasan dalam bekerja. Sehingga kepuasan kerja tersebut dapat membawa dampak yang positif untuk pegawai maupun perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan data dari hasil prakuesioner pegawai Kantor Imigasi Kelas 1 Tpi Bandung menunjukkan bahwa stres kerja pegawai masuk dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 63,80%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 Tpi Bandung mengalami stres kerja yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor internal maupun eksternal. Kemudian, untuk kepuasan kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 Tpi Bandung masuk dalam kategori

tinggi dengan persentase sebesar 68,48%. Berikut ini adalah data penilaian kinerja individu di Kantor Imigrasi Kelas 1 Tpi Bandung:



Berdasarkan grafik nilai kinerja individu pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 Tpi Bandung di atas menunjukkan bahwa dalam tiga tahun terakhir kinerja individu pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 Tpi Bandung sangat fluktuatif. Kinerja setiap pegawai perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar perusahaan atau organisasi dapat mencapai setiap tujuan yang telah ditetapkan. Apabila Kantor Imigrasi Kelas 1 Tpi Bandung mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai nya, tentunya akan membawa dampak positif untuk citra Kantor Imigrasi Kelas 1 Tpi Bandung, karena bergerak dibidang pelayanan maka kepuasan setiap pemohon terhadap kinerja pegawai akan menjadi hal yang sangat penting. Kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 Tpi Bandung setiap tahun nya masih sangat fluktuatif, akan lebih baik apabila Kantor Imigrasi Kelas 1 Tpi Bandung mampu untuk menjaga stabilitas kinerja ataupun meningkatkan kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 Tpi Bandung.

Mengacu pada realitas yang ada, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Tpi Bandung. Penelitian ini dilakukan untuk melihat dampak dari stres kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dalam kehidupan keseharian pegawai di Kantor Imigrasi Kelas 1 Tpi Bandung. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian berjudul “PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR IMIGRASI KELAS 1 TPI BANDUNG”.

KAJIAN PUSTAKA

Secara umum stres sering diartikan sebagai kondisi yang tidak menyenangkan yang dapat memberikan banyak efek negatif maupun positif. Stres dapat disebabkan oleh rangsangan-rangsangan yang dapat berupa fisik ataupun psikologi dan individu merespon rangsangan tersebut dengan berbagai macam cara. Menurut Hasibuan (2010:201)^[3] stres kerja adalah kondisi ketergantungan yang memengaruhi emosi, proses berfikir dari seseorang.

kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi tentunya akan membawa dampak positif, yaitu seperti meningkatnya kinerja ataupun produktifitas pegawai. Berbagai aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai yaitu seperti memberikan kompensasi yang sesuai, fasilitas kerja yang memadai, rekan kerja dan lingkungan kerja yang baik. Menurut Sutrisno (2014:73)^[5] kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tersebut tentang sebab-sebab dan sumber-sumberkepuasan kerja dan memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka.

Menurut Hasibuan (2014:204)^[4] terdapat enam dimensi atau tolak ukur pada stress kerja, yaitu: Dimensi pembentuk stres kerja menurut Hasibuan (2014:204)^[4] terdiri dari:

a. Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berat dan berlebihan tentunya akan membuat pegawai menjadi stres. Beban kerja merupakan perbedaan antara kapasitas atau keahlian pekerjaan dengan tanggung jawab pekerjaan yang harus dilaksanakan. Beban kerja seseorang sudah ditentukan perusahaan dalam bentuk deskripsi pekerjaan dengan sesuai standar. Jika seluruh pegawai yang bekerja sesuai dengan standar perusahaan maka tidak terjadi beban. Apabila pegawai bekerja tidak sesuai standar maka beban kerja yang ditanggung berlebihan.

b. Tekanan dan Sikap Pemimpin

Tugas dari seorang pemimpin perusahaan salah satunya adalah menjamin kinerja perusahaannya berjalan efektif dan efisien. Hal tersebut berkaitan dengan kesuksesan seorang pemimpin tidak terlepas dari pengaruh bagaimana pemimpin berinteraksi dengan anggotanya. Deskripsi keberhasilan dari seorang pemimpin dalam berinteraksi yaitu kekuatan pemimpin untuk memengaruhi bawahan sehingga anggotanya dapat mengikuti arah dan kebijakan yang sudah ditetapkan. Jika pegawai mendapat tekanan dari sikap pemimpin yang tidak pantas maka akan berdampak stres terhadap pegawai karena kondisi lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak nyaman.

c. Waktu dan Peralatan Kerja

Dalam menyelesaikan tugas pegawai diberikan bataswaktu dan peralatan kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, waktu kerja yang singkat dan peralatan kerja yang tidak memadai akan berdampak stres terhadap pekerjaan.

d. Konflik Kerja

Konflik kerja dapat mengganggu bahkan menghambat pencapaian dan harapan perusahaan. Selain itu, dapat juga menimbulkan ketegangan emosi sehingga berdampak pada efisiensi dan produktifitas kerjanya. Konflik dapat membuat seseorang mengalami perubahan-perubahan perilaku yang sering mengganggu dan bahkan membuat seseorang mengalami stres.

e. Balas Jasa

Balas jasa merupakan salah satu hal yang penting untuk seorang pegawai yang bekerja

f. Masalah Keluarga

Dalam kehidupan pribadi khususnya didalam keluarga pasti terdapat masalah tersendiri. Masalah rumah tangga seperti masalah anak, orang tua, saudara dan lain-lain yang dapat mengganggu pekerjaan dapat berdampak stres terhadap pekerjaan.

Menurut Robbins dalam Sopiah (2008)^[6] dimensi dan indikator yang digunakan sebagai tolak ukur kepuasan kerja yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri

- 1) Merasa nyaman dengan pekerjaan saat ini
- 2) Memperoleh kesempatan menggunakan keterampilan

b. Upah atau Gaji

Menerima gaji sesuai dengan yang di harapkan

c. Promosi

Memperoleh kesempatan untuk peningkatan karir

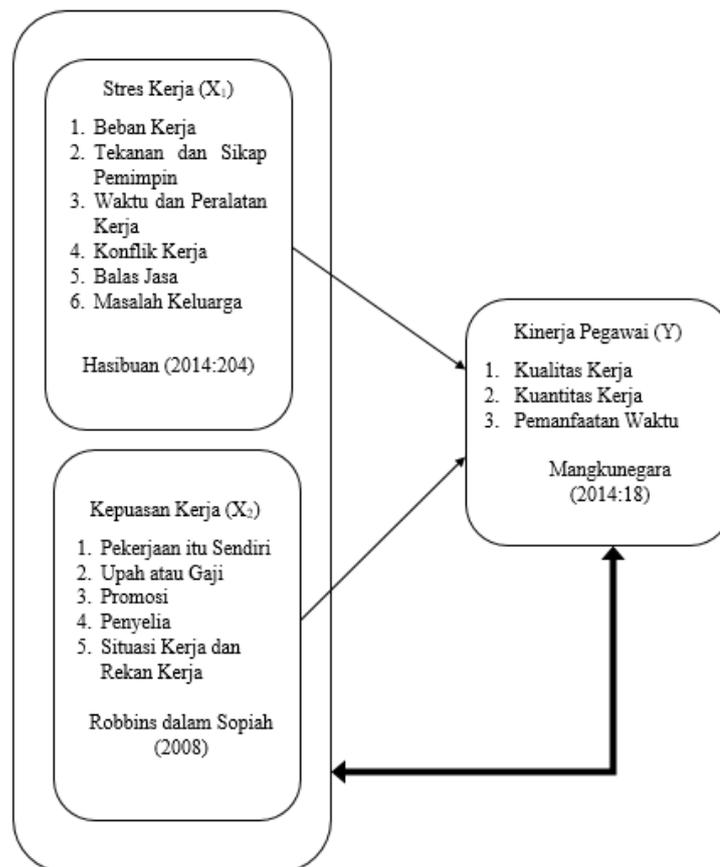
d. Penyelia

- 1) Merasa mempunyai nilai yang sama antara atasan dengan pegawai
- 2) Merasa bahwa hasil kerja di hargai oleh atasan

e. Situasi kerja dan rekan kerja

Menerima gaji sesuai dengan yang diharapkan

KERANGKA PEMIKIRAN



METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif menurut Sugiyono (2016:7)^[7] penelitian kuantitatif ini disebut sebagai metode *postivistic* karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/ *scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yang konkrit, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini juga disebut metode *discovery*, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini juga disebut sebagai metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif, menurut Sugiyono (2016:147)^[7] yang dimaksud dengan penelitian deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 Tpi Bandung dengan jumlah pegawai sebanyak 113 orang. Dalam penelitian teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. Menurut Sujarweni (2015:85)^[8] *simple random sampling* adalah pengambilan anggota dari populasi dan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi itu. Dengan kata lain peneliti akan membutuhkan sample sebanyak sesuai dengan rumus berikut ini:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e^2 = batas toleransi kesalahan besar 10% (0,1)

Jumlah sampel untuk penelitian ini sesuai dengan rumus diatas adalah:

$$n = \frac{113}{1 + 113(0,1)^2}$$

$n = 53,52$ dibulatkan menjadi 54 orang.

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sebanyak 54 orang.

PEMBAHASAN PENELITIAN

a. Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil dari tanggapan responden mengenai variabel stres kerja masuk dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 71,28%. Dimensi dengan skor tertinggi adalah konflik kerja dengan persentase sebesar 80% dan dimensi dengan skor terendah adalah beban kerja dengan persentase sebesar 66,17%. Variabel kepuasan kerja masuk dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 75,92%. Dimensi dengan skor tertinggi adalah penyelia dengan persentase sebesar 77,96% dan dimensi dengan skor terendah adalah pekerjaan itu sendiri dengan skor 72,40%. Variabel kinerja pegawai masuk dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 77,77%. Dimensi yang mendapatkan skor tertinggi adalah kualitas kerja dengan persentase sebesar 80% dan dimensi yang mendapatkan skor terendah adalah kuantitas kerja dengan persentase sebesar 75,55%.

b. Uji Normalitas

Ghozali (2016:14)^[1] mengemukakan bahwa uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam mode regresi variabel independen dan variabel dependen maupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov. Apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data dapat disimpulkan berdistribusi normal, namun apabila nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil dari uji normalitas dalam penelitian dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini :

TABEL 1 HASIL UJI NORMALITAS
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.72312910
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.123
	Negative	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.903
Asymp. Sig. (2-tailed)		.388

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2020

c. Analisis Regresi Berganda

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis bertujuan untuk membuktikan: (1) pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Imigrasi Kelas 1 Tpi Bandung (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Imigrasi Kelas 1 Tpi Bandung, (3) pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Kantor Imigrasi Kelas 1 Tpi Bandung. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan oleh responden sebanyak 54 orang, maka hasil dari analisis regresi berganda dalam penelitian dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini:

TABEL 2 HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.007	1.023		.007	.994
ttlSK	.204	.048	.474	4.269	.000
ttlKK	.306	.068	.497	4.476	.000

a. Dependent Variable: ttlKP

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2020

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada tabel 4.9 diatas, maka dapat dirumuskan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,007 + 0,204X_1 + 0,306X_2$$

Pada persamaan regresi linear berganda diatas, dapat diketahui bahwa:

- Nilai konstanta menunjukkan angka 0,007, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,007 jika variabel stres kerja dan kepuasan kerja sama dengan nol.
 - Koefisien regresi pada variabel stres kerja sebesar 0,204 menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan variabel stres kerja sebesar satu satuan, maka nilai dari variabel kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,204.
 - Koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,306 menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan variabel kepuasan kerja sebesar satu satuan, maka nilai dari variabel kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,306.
- d. Uji T-statistik (Parsial)**

TABEL 3 HASIL UJI PARSIAL
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.007	1.023		.007	.994
ttlSK	.204	.048	.474	4.269	.000
ttlKK	.306	.068	.497	4.476	.000

a. Dependent Variable: ttlKP

T tabel : 1,675

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2020

Tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 dengan derajat kebebasan (df) = k; n-(k+1). Df = 2; 54-(2+1) = 51 maka diperoleh t tabel sebesar 1,675. Apabila t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima. Apabila t hitung < t tabel maka hipotesis ditolak atau tidak diterima. Penjelasan untuk uji t pada masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut :

- Pengaruh X1 terhadap Y dengan nilai t hitung sebesar 4,269 > 1,675 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima sehingga variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Pengaruh X2 terhadap Y dengan nilai t hitung sebesar 4,476 > 1,675 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima sehingga variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

e. Uji F (Simultan)

TABEL 4 HASIL UJI F (SIMULTAN)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1567.837	2	783.919	254.056	.000 ^b
	Residual	157.366	51	3.086		
	Total	1725.204	53			

a. Dependent Variable: ttlKP

b. Predictors: (Constant), ttlKK, ttlSK

F tabel : 3,18

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa F hitung memiliki nilai sebesar 254,056 sedangkan nilai F tabel dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = k; n-(k+1). Df = 2; 54-(2+1) = 51 sebesar. Nilai signifikansi F sebesar 0,000 dengan probabilitas $< 0,05$. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel (254,056 > 3,18) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas 1 Tpi Bandung, sehingga hipotesis ketiga dapat diterima.

f. Koefisien Determinasi

TABEL 5 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.909	.905	1.757

a. Predictors: (Constant), ttlKK, ttlSK

b. Dependent Variable: ttlKP

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,953 dan R Square (R²) adalah 0,909. Besarnya pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh koefisien determinasi (KD) dengan perhitungan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,953^2) \times 100\% \\ &= 90,82\% \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (KD) diatas menunjukkan bahwa 90,82% kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya senilai 9,18% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan kriteria yang ada, maka variabel stres kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai karena menghasilkan koefisien determinasi sebesar 90,82%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 Tpi Bandung mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Hasil analisis data deskriptif terkait gambaran stres kerja di Kantor Imigrasi Kelas 1 Tpi Bandung sebagai variabel independen (X₁) masuk dalam kategori tinggi.
- Hasil analisis data deskriptif terkait gambaran kepuasan kerja di Kantor Imigrasi Kelas 1 Tpi Bandung sebagai variabel independen (X₂) masuk dalam kategori tinggi.

- c. Hasil analisis data deskriptif terkait gambaran kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas 1 Tpi Bandung sebagai variabel dependen (Y) masuk dalam kategori tinggi.
- d. Secara parsial, variabel stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas 1 Tpi Bandung. Hal ini dapat diartikan bahwa tingginya tingkat stres kerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas 1 Tpi Bandung dapat meningkatkan kinerja pegawai dari instansi tersebut. Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas 1 Tpi Bandung. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 Tpi Bandung dapat meningkatkan kinerja pegawai dari instansi tersebut.

Secara simultan variabel stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas 1 Tpi Bandung. Besarnya pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 90,82% dan sisanya 9,18% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro
- [2] Hur, W.-M., Han, S.-J., Yoo, J.-J., & Moon, T. W. (2015). *The Moderating Role of Perceived Organizational Support on The Relationship Between Emotional Labor and Job-Related Outcomes*. *International Journal of Management Decision*, 605-624
- [3] Hasibuan, M.S. (2010). *Management Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] _____.(2014). *Management Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Sutrisno,. E.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke Enam)*.Jakarta: Pranada Media Group.
- [6] Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT. Andi Yogya.
- [7] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- [8] Sujarweni, V. W. (2015). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- [9] Sinambela, Lijan. (2016) *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.