

EFFECT OF INTELLECTUAL CAPITAL, WORK STRESS, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. INDOMOBIL (NISSAN DATSUN SM AMIN)**Fahmi Ridwansyah¹, Layla Hafni^{2*}, Dominicus Josephus Swanto³, Surya Safari⁴**^{1,2,&3}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

Email: layla.hafni@lecturer.pelitaindonesia.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of intellectual capital, job stress, and goals on employee performance at PT. Indomobil (Nissan Datsun SM Amin). This research was conducted at PT. Indomobil (Nissan Datsun SM Amin) and has a population of 50 permanent employees where all employees are the sample of this study. The sampling technique used is purposive sampling. The analysis technique in this study is descriptive analysis, analysis of respondents' responses, preliminary tests, classical assumption tests and multiple linear regression analysis with the help of SPSS 26.0 software. The results showed that intellectual capital had a significant effect on employee performance, while job stress and job satisfaction had no significant effect on employee performance.

Keywords: *Intellectual Capital; Job Stress; Job Satisfaction***PENGARUH INTELLECTUAL CAPITAL, STRESS KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOMOBIL (NISSAN DATSUN SM AMIN)****ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Intellectual Capital*, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomobil (Nissan Datsun SM Amin). Penelitian ini dilakukan pada PT. Indomobil (Nissan Datsun SM Amin) dan memiliki jumlah populasi sebanyak 50 karyawan tetap yang dimana semua karyawan menjadi sampel penelitian ini. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisa deskriptif, analisis tanggapan responden, uji pendahuluan, uji asumsi klasik yang dan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *intellectual capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Intellectual Capital; Stres Kerja; Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini sumber daya manusia merupakan salah satu elemen dalam perusahaan yang memiliki peran penting dan sangat berpengaruh, dimana keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya. Keberhasilan membuka diri terhadap tuntutan perubahan dan berupaya menyusun strategi dan kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Perubahan tersebut akan bergantung pada kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Artinya, suatu organisasi mampu mengatur dan menyusun bagian-bagian tertentu hingga menjadi satu kesatuan, aturan dan susunan dari berbagai bagian sehingga menjadi satu kesatuan yang teratur dan gabungan kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu Dahlan (2011). Memperhatikan faktor manusia dalam perusahaan bukan berarti faktor-faktor lain tidak berperan penting, karena berbagai faktor yang lain juga diperlukan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan

Masalah kepuasan kerja merupakan hal mendasar, yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempatnya bekerja dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerja sebelumnya. Jadi, semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga memunculkan pemikiran mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. Sikap ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan diduga menimbulkan berbagai masalah seperti meningkatnya tingkat absensi karyawan, perilaku kerja pasif, dst. Masalah kepuasan kerja itu pun yang kemudian muncul di PT Indomobil (Nissan Datsun SM Amin). Mengingat pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individual akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Selain faktor masalah kepuasan kerja yang terjadi di PT Indomobil (Nissan Datsun SM Amin) adapun masalah stres yang dialami oleh karyawan disana. Hal ini perlu menjadi perhatian perusahaan karena perilaku stres kerja tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap perusahaan itu sendiri. Stres kerja yang dihadapi karyawan juga merupakan salah satu alasan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Stres kerja diduga menjadi salah satu faktor terpenting diantara faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Intellectual Capital*. Intellectual Capital adalah satu pengetahuan, informasi dan kekayaan intelektual yang mampu untuk menemukan peluang dan mengelola ancaman dalam kehidupan satu perusahaan, sehingga dapat mempengaruhi daya tahan dan keunggulan bersaing dalam berbagai hal (Baron, Angela & Armstrong 2013). Di dalam penelitian (Mulyani 2016) Intellectual capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan di dalam penelitian (Setyawan 2010) Intellectual Capital tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah stress kerja. Menurut Anoraga (2001), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Stres kerja dapat berdampak pada peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan tergantung pada bagaimana karyawan dalam menyikapinya. Hal ini dibuktikan dalam penelitian Santoso et al.(2018) bahwa kinerja karyawan akan menurun apabila dipengaruhi stres kerja. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan akan memperlemah kondisi fisik dan psikis sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Sebaliknya, dalam penelitian Sormin et al. (2017) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan ke arah positif terhadap kinerja karyawan. Pada tingkat-tingkat tertentu, stres kerja juga sangat diperlukan guna mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras. Selain itu, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang berpotensi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Setiap karyawan akan merasa puas jika seluruh kemampuan kerja yang telah diberikan mendapatkan balasan dari perusahaan, baik berupa financial maupun non financial. Menurut (Wirawan 2013), kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif atau negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat mendorong semangat karyawan agar lebih giat dalam melakukan pekerjaannya. Menurut hasil penelitian Inuwa(2016), membuktikan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan kearah positif. Sebaliknya, menurut penelitian Kristine (2017), menunjukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut disebabkan karena karyawan memiliki sikap merasa paling berharga dan yakin akan kemampuannya (selfesteem) yang tinggi. Apabila karyawan melakukan kesalahan dalam pekerjaannya hal tersebut hanya akan menjadi beban.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang dilihat, atau kemampuan kerja. Jadi, kinerja memang sangat diperlukan perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan dengan SDM yang berkualitas. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016).. Indikator Kinerja Karyawan Bangun (2012) adalah; (1)Jumlah pekerjaan, (2) Kualitas pekerjaan, (3) Ketepatan waktu, (4) Kehadiran.(5) Kemampuan kerja.

Intellectual Capital

Bukh et al. (2005) menjelaskan *intellectual capital* sebagai sebuah penggerak keunggulan kompetitif dan penghubung kemampuan perusahaan untuk mengatur dan memanfaatkan pengetahuan yang dimiliki perusahaan. Oleh karena itu, *intellectual capital* merupakan suatu konsep penting yang dapat memberikan sumber daya berbasis pengetahuan dan mendeskripsikan intangible assets yang jika digunakan secara optimal memungkinkan perusahaan untuk menjalankan strateginya dengan efektif dan efisien. Modal *intellectual capital* (Bontis et al dalam Setyawan 2010). antara lain; (1) modal manusia, (2) modal struktural, (3) modal pelanggan

Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (constraints), atau tuntutan (demands), yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins & Judge, 2008). indikator Stres Kerja (Sopiah, 2008) adalah: (1) Fisik Stres Kerja, (2) Psikis Stres Kerja, (3) Prilaku Stres Kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerja, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya (Husain Umar, 2008). Indikator pada kepuasan Kerja menurut (Celluci, Anthony J dan David L. De Vries dalam Mas'ud, 2004) adalah: (1) Kepuasan terhadap gaji (2) Kepuasan dengan promosi, (3) Kepuasan terhadap rekan kerja (4) Kepuasan terhadap supervisor.

HIPOTESIS

Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap Kinerja karyawan

Intellectual Capital adalah satu pengetahuan, informasi dan kekayaan intelektual yang mampu untuk menemukan peluang dan mengelola ancaman dalam kehidupan satu perusahaan, sehingga dapat mempengaruhi daya tahan dan keunggulan bersaing dalam berbagai hal (Baron, Angela & Armstrong 2013). Di dalam penelitian (Mulyani 2016) *Intellectual capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan di dalam penelitian (Setyawan 2010) *Intellectual Capital* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₁: *Intellectual Capital* berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT. Indomobil (Nissan Datsun SM Amin)

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

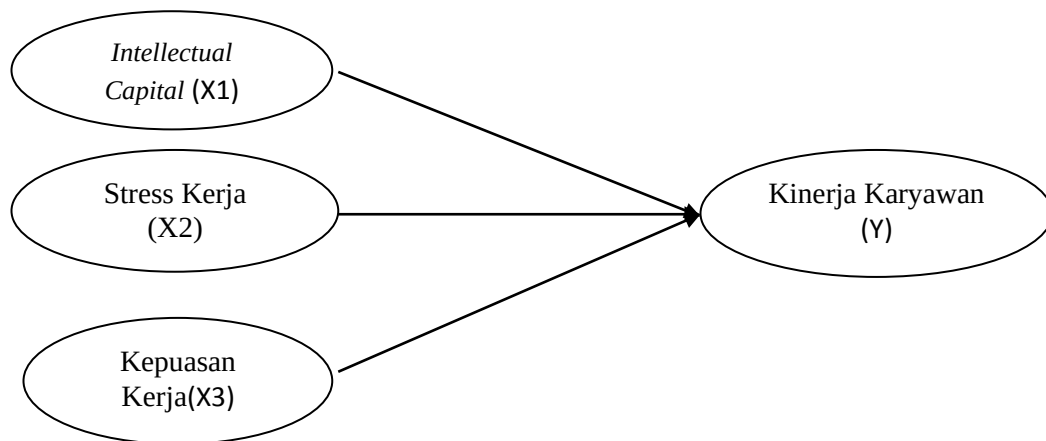
Menurut Anoraga (2001), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. dalam penelitian Santoso et al. (2018) bahwa kinerja karyawan akan menurun apabila dipengaruhi stres kerja. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan akan memperlemah kondisi fisik dan psikis sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Sebaliknya, dalam penelitian Sormin et al. (2017) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan ke arah positif terhadap kinerja karyawan. Pada tingkat-tingkat tertentu, stres kerja juga sangat diperlukan guna mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras.

H₂: Stress Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan PT. Indomobil (Nissan Datsun SM Amin)

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Menurut (Wirawan 2013), kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif atau negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat mendorong semangat karyawan agar lebih giat dalam melakukan pekerjaannya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Inuwa (2016), bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan ke arah positif

H₃: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT. Indomobil (Nissan Datsun SM Amin)

KERANGKA PEMIKIRAN

Sumber: Data Olahan, 2021

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan di PT Indomobil (Nissan Datsun SM Amin) yang bergerak di bidang pusat penjualan mobil Nissan, service dan penyedia *spare part* resmi Nissan, Indomobil Nissan memiliki jaringan dengan jangkauan terluas di Indonesia. beralamat di SM. Amin, Labuh Baru Kec. Payung Sekaki, Kota Pekanbaru, Riau 28292. Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2021 sampai dengan Februari 2022. Pada penelitian ini Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Indomobil (Nissan Datsun SM Amin) yang berjumlah 50 orang karyawan. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut teknik sensus.

Jenis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden. Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kinerja karyawan yang dilihat dari Intellectual Capital, Stress Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indomobil (Nissan Datsun SM Amin). Dalam hal ini data diperoleh dengan membagi kuesioner atau daftar pertanyaan kepada karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisa deskriptif, analisis tanggapan responden, uji pendahuluan, uji asumsi klasik dengan SPSS 21.0. Dikarenakan pengujian dengan SPSS 26.0 didapatkan hasil tidak menunjukkan distribusi data normal yang artinya model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Analisa Deskriptif**

Analisa deskriptif menunjukkan Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Indomobil (Nissan Datsun SM Amin) sebanyak 50 orang. Untuk melihat deskripsi responden penelitian dibagi berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Analisis karakteristik berdasarkan usia terdiri dari 8% dengan usia ≤ 20 (kecil atau sama dengan 20 tahun), 42% dengan rentang usia 21-30 tahun, 30% dengan rentang usia 31-40 tahun, dan 20% dengan usia > 40 (lebih dari 40 tahun). Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang memiliki usia paling dominan dalam penelitian ini dengan rentang usia 21-30 tahun. Hal ini dikarenakan pada usia tersebut seseorang masih produktif dalam bekerja.

Analisa Tanggapan Responden

Tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan menghasilkan rata-rata skor secara keseluruhan bernilai 4,42 dengan demikian keseluruhan indikator dari variabel kinerja karyawan dapat dikatakan sangat baik. Tanggapan responden terhadap variabel *intellectual capital* menghasilkan rata-rata skor secara keseluruhan bernilai 4,49 dengan demikian keseluruhan indikator dari variabel distribusi dapat dikatakan sangat baik. Tanggapan responden terhadap variabel stres kerja menghasilkan rata-rata skor secara keseluruhan bernilai 4,44 dengan demikian keseluruhan indikator dari variabel stres kerja dapat dikatakan sangat baik. Tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja menghasilkan rata-rata skor secara keseluruhan bernilai 4,35 dengan demikian keseluruhan indikator dari variabel kepuasan kerja dapat dikatakan sangat baik. Sehingga seluruh pernyataan yang disebarkan kepada responden dapat disimpulkan sangat baik.

Uji Pendahuluan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r Hitung	r Tabel 5% (50)	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	Y_1	0.627	> 0.279	Valid
	Y_2	0.64	> 0.279	Valid
	Y_3	0.68	> 0.279	Valid
	Y_4	0.774	> 0.279	Valid
	Y_5	0.615	> 0.279	Valid
	Y_6	0.505	> 0.279	Valid
	Y_7	0.474	> 0.279	Valid
	Y_8	0.859	> 0.279	Valid
	Y_9	0.684	> 0.279	Valid
	Y_10	0.863	> 0.279	Valid
<i>Intellectual Capital</i>	X1_1	0.761	> 0.279	Valid
	X1_2	0.509	> 0.279	Valid
	X1_3	0.683	> 0.279	Valid
	X1_4	0.726	> 0.279	Valid
	X1_5	0.915	> 0.279	Valid
	X1_6	0.829	> 0.279	Valid
	X1_7	0.717	> 0.279	Valid
	X1_8	0.874	> 0.279	Valid
Stres Kerja	X2_1	0.538	> 0.279	Valid
	X2_2	0.934	> 0.279	Valid
	X2_3	0.546	> 0.279	Valid
	X2_4	0.752	> 0.279	Valid
	X2_5	0.914	> 0.279	Valid
	X2_6	0.914	> 0.279	Valid
	X2_7	0.641	> 0.279	Valid
	X2_8	0.693	> 0.279	Valid
Kepuasan Kerja	X3_1	0.818	> 0.279	Valid
	X3_2	0.745	> 0.279	Valid
	X3_3	0.809	> 0.279	Valid
	X3_4	0.791	> 0.279	Valid
	X3_5	0.8	> 0.279	Valid
	X3_6	0.599	> 0.279	Valid
	X3_7	0.777	> 0.279	Valid
	X3_8	0.711	> 0.279	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan, *Intellectual capital*, stres kerja, kepuasan kerja memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar dari 0.279. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada setiap variabel dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar CA	Kesimpulan
	Kinerja karyawan	0.870	0.6	Reliabel
	<i>Intellectual Capital</i>	0.891	0.6	Reliabel
	Stres Kerja	0.911	0.6	Reliabel
	Kepuasan Kerja	0.886	0.6	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian memiliki nilai *cronbach alpha* (α) yang lebih besar dari 0.6, sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai yang handal atau reliable. Dengan demikian uji pendahuluan dalam penelitian ini untuk menguji kehandalan pada suatu variabel tidak ditemukan masalah.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77733538
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.086
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

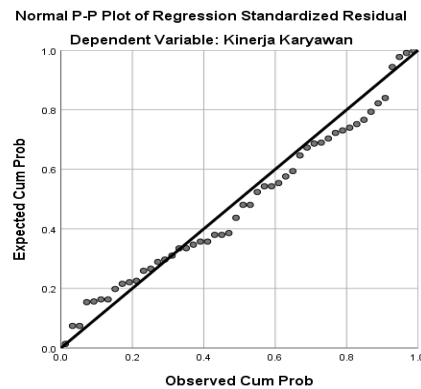
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS 26.0, 2022

Berdasarkan hasil pada Tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi $> 0,05$ yaitu sebesar 0,200. Hal ini berarti data residual tersebut terdistribusi secara normal. Hal tersebut juga dapat dijelaskan dengan hasil analisis grafik yaitu grafik Normal Probability plot-nya sebagai berikut:



Sumber: Output SPSS 26.0, 2022

Gambar 2. Grafik Normal Probality Plot

Dari gambar 2 di atas dapat dilihat pola mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan distribusi normal yang artinya model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	8.925	2.596		3.438	.001		
Intellectual Capital	.730	.194	.663	3.758	.000	.134	7.454
Stres Kerja	.288	.144	.310	2.002	.051	.174	5.763
Kepuasan Kerja	-.069	.118	-.067	-.585	.561	.316	3.165

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 26.0, 2022

Berdasarkan hasil pada tabel 4.8 di atas, hasil perhitungan seluruhnya nilai Tolerance > 0.10 dengan nilai tolerance masing-masing variabel *intellectual capital* sebesar 0.134, stress kerja sebesar 0.174, dan kepuasan kerja sebesar 0.316. Sementara itu hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF dari variabel independen yang memiliki nilai VIF < 10 dengan nilai VIF masing-masing variabel independen *intellectual capital* sebesar 7.454, stress kerja sebesar 5.763, dan kepuasan kerja sebesar 3.165. Dari hasil perhitungan nilai Tolerance dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

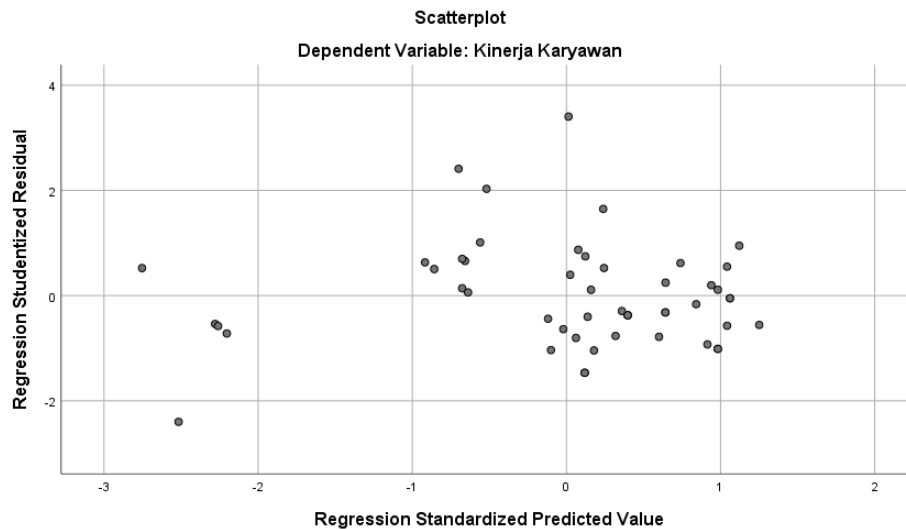
Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4.328	1.558		2.778	.008
Intellectual Capital	-.138	.117	-.439	-1.181	.244
Stres Kerja	.139	.086	.526	1.607	.115
Kepuasan Kerja	-.103	.071	-.353	-1.458	.152

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Output SPSS 26.0, 2022

Dalam hasil perhitungan uji glejser di atas diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel *intellectual capital*, stress kerja, dan kepuasan kerja lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas antar variabel independent dalam model regresi. Maka hasil di atas dapat dijelaskan dengan hasil analisis grafik yaitu grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar di bawah ini:

Pengaruh *Intellectual Capital*, Stress Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomobil (Nissan Datsun SM Amin) (Fahmi Ridwansyah, Layla Hafni, Dominicus Josephus Swanto, dan Surya Safari)



Gambar 3. Grafik Scatterplot
 Sumber: Output SPSS 26.0, 2022

Dengan melihat grafik scatterplot di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

Regresi Linier Berganda

Model regresi merupakan model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel bebas yaitu *Intellectual Capital* (X1), Stress Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). dari data penelitian, maka didapat hasil pengolahan data dengan program SPSS 26 yang tampak pada table berikut:

Tabel 6. Hasil Olah Data Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.925	2.596		3.438	.001
	Intellectual Capital	.730	.194	.663	3.758	.000
	Stres Kerja	.288	.144	.310	2.002	.051
	Kepuasan Kerja	-.069	.118	-.067	-.585	.561

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 26

Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

$$Y = 8.925 + 0.730X_1 + 0.288X_2 + -0.069X_3 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Nilai konstanta sebesar 8.925 artinya jika variable *Intellectual Capital* (X1), Stress Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah 8.925. (2) Nilai koefisien regresi variable *Intellectual Capital* (b1) sebesar 0.730 artinya jika *Intellectual Capital* mengalami peningkatan 1, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.730. (3) Nilai koefisien regresi variable stres kerja (b2) sebesar 0.288 artinya jika stres kerja mengalami peningkatan 1, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.288. (4) Nilai koefisien regresi variable kepuasan kerja (b3) sebesar -0.069 artinya jika kepuasan kerja mengalami peningkatan 1, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0.069.

Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 7. Hasil Uji Kelayakan Model (R Square)**

	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
Kinerja Karyawan (Y)	.796	.796

Sumber: Output data, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12 di atas dapat disimpulkan bahwa hasil Adjusted RSquare (R^2) sebesar 0.796 atau (79.6%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variable independen yaitu *intellectual capital*, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 79.6%, sedangkan sisanya 20.4% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)**Tabel 8. Hasil Uji T**

Variabel	Unstandardized Coefficients	Standarized Coefficients	T/F Hitung	T/F Tabel	Sig	Hasil
Model 1						
Constant	8.925		3.438	2.013	.001	
X ₁	.730	.663	3.758	2.013	.000	Signifikan
X ₂	.288	.310	2.002	2.013	.051	Tidak Signifikan
X ₃	-.069	-.067	-.585	2.013	.561	Tidak Signifikan
ANOVA			64.567	2.80	0.000	

Berdasarkan tabel tersebut, hasil untuk masing-masing pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Variable *Intellectual Capital* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis didapat nilai Sig. variable (X1) sebesar $0.000 < 0.05$, dan nilai t hitung ($3.758 > t$ tabel (2.013), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial variable *intellectual capital* (X1) terdapat pengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Variable Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis didapat nilai Sig. variable (X2) sebesar $0.051 > 0.05$, dan nilai t hitung ($2.002 < t$ tabel (2.013), maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Dapat disimpulkan secara parsial variable stres kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Variable Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis didapat nilai Sig. variable (X3) sebesar $0.561 > 0.05$, dan nilai t hitung ($-0.585 < t$ tabel (2.013), maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Dapat disimpulkan secara parsial variabel kepuasan kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Hasil analisa deskriptif, menunjukkan bahwa *intellectual capital* dianggap baik oleh responden, yang mana artinya dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Indomobil Nissan Datsun SM. Amin. Keberadaan *intellectual capital* dalam suatu perusahaan mampu mempengaruhi kinerja para karyawan di dalam perusahaan tersebut, sehingga semakin baik perusahaan mampu mengelola *intellectual capital* yang mereka miliki, maka akan semakin besar pula produktivitas yang akan dihasilkan oleh perusahaan yang bersangkutan. Perusahaan harus berupaya menciptakan strategi-strategi yang dapat meningkatkan *intellectual capital* agar kinerja karyawan dapat semakin ditingkatkan. Karyawan PT. Indomobil Nissan Datsun SM. Amin memiliki kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan menerapkan metode kerja yang efektif dan efisien di perusahaan. Sebaliknya PT. Indomobil Nissan Datsun SM. Amin lebih cepat menanggapi adanya kekurangan alat atau material yang habis atau rusak serta perlu menambah karyawan sesuai dengan banyaknya pekerjaan sehingga

Pengaruh *Intellectual Capital*, Stress Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomobil (Nissan Datsun SM Amin) (Fahmi Ridwansyah, Layla Hafni, Dominicus Josephus Swanto, dan Surya Safari)

karyawan yang saat ini bekerja di PT Indomobil Nissan Datsun SM. Amin tidak memiliki beban lebih dari jobdesc yang ditentukan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mulyani 2016) dan penelitian Riharjo (2016) dimana *Intellectual capital* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun menurut penelitian yang dilakukan oleh Setyawan (2010) menunjukkan bahwa *intellectual capital* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya perbedaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian yang saat ini dilakukan.

Berdasarkan uji t menggunakan program SPSS variabel stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja yang dimana bertolak belakang dengan hipotesis yang menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Nissan Datsun SM. Amin dikarenakan bahwa sekalipun karyawan pada PT. Indomobil (Nissan Datsun SM Amin) mempunyai tuntutan tugas yang tinggi namun mereka tidak merasa bahwa hal-hal itu membuat mereka stres sehingga hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja mereka. Artinya stres kerja pada karyawan PT. Indomobil (Nissan Datsun SM Amin) masih bisa di atasi sehingga tidak berpengaruh pada kinerja mereka. Perusahaan harus mampu menciptakan suasana kerja yang baik agar karyawan tidak mengalami stres yang berlebih dalam melakukan pekerjaan agar tidak mengganggu kinerja karyawan. Hal ini berarti menunjukkan bahwa perlu adanya komunikasi yang lebih dari atasan dan bawahan agar tercipta kinerja yang baik di dalam perusahaan, dan atasan juga lebih memperhatikan alat-alat kerja karyawan agar pekerjaan tidak terhambat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sormin et al. (2017) yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan kearah positif terhadap kinerja karyawan. Pada tingkat-tingkat tertentu, stres kerja juga sangat diperlukan guna mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras. Namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Santoso et al.(2018) dan Charisma (2014) yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh negative dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya perbedaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian yang saat ini dilakukan.

Berdasarkan uji t menggunakan program SPSS variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Nissan Datsun SM. Amin. Hal ini dikarenakan jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya. Jadi dengan demikian di dalam penelitian ini kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa antar karyawan memiliki hubungan yang baik dan tidak ada kecemburuan social antar karyawan PT. Indomobil Nissan Datsun SM. Amin. Sebaliknya, PT. Indomobil Nissan Datsun SM.Amin perlu memberikan fasilitas yang lebih seperti memberikan reward, bonus, dan uang lembur kepada karyawan terutama bagi karyawan yang sudah lama bekerja di PT Indomobil Nissan Datsun SM. Amin. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Inuwa (2016), membuktikan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan kearah positif. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Kristine (2017) dan Charisma (2014) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya perbedaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian yang saat ini dilakukan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh *Intellectual Capital*, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomobil (Nissan Datsun SM Amin) maka peneliti menyimpulkan bahwa secara parsial *intellectual capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil (Nissan Datsun SM Amin). Stres kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil (Nissan Datsun SM Amin). Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu *intellectual capital*, stres kerja, dan kepuasan kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini tidak berhasil membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Perlu dipertimbangkan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan menguji hubungan timbal balik pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja sesuai dengan hasil penelitian Yang & Hwang (2014). Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian tersebut di atas, maka diajukan saran sebagai berikut, bagi peneliti lain perlu adanya penelitian sejenis dengan sampel yang lebih besar dan menambahkan variabel lain yang diindikasikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk memperkuat pengujian hipotesis. *Intellectual capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil (Nissan Datsun SM Amin). Perusahaan memang perlu mengelola lebih baik *intellectual capital* yang mereka miliki, agar kinerja karyawan semakin baik dan akan semakin besar produktivitas yang akan dihasilkan oleh perusahaan yang bersangkutan. Variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun perlu adanya komunikasi yang lebih dari atasan dan bawahan agar tercipta kinerja yang lebih baik di dalam perusahaan, dan atasan juga lebih memperhatikan alat-alat kerja karyawan agar pekerjaan tidak terhambat.

DAFTAR RUJUKAN

- Anoraga, Panji. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baron, Angela & Armstrong, Michael. 2013. "No Title." *HumanCapital Management*.
- Dahlan, M. 2011. *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya: Arloka.
- Finthariasari, Meilaty, Sri Ekowati, and Roy Krisna. 2020. "Pengaruh Kualitas Produk, Display Layout, Dan Variasi Produk Terhadap Kepuasan Konsumen." *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 8(2): 149–59.
- Inuwa, Mohammed. 2016. "Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach." *The Millennium University Journal* 1(1): 90–103.
- Kristine, Erline. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di Pt. Mitra Karya Jaya Sentosa." *Jurnal EKSEKUTIF* 14(2): 384–401.
- Marlius, Doni. 2017. "Keputusan Pembelian Berdasarkan Faktor Psikologis Dan Bauran Pemasaran PT. Intercom Mobilindo Padang." *Jurnal Pundi* 1(01): 57–66.
- Mulyani, Sri. 2016. "Pengaruh Intellectual Capital, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang)." 74–85.
- Putri, Citra Kurni, and Trisna Insan Noor. 2018. "Analisis Pendapatan Dan Tingkat Kesejahteraan Rumah Tangga Petani Padi Sawah Berdasarkan Luas Lahan Dai Desa Sindangsari, Kecamatan Banjarsari, Kabupaten Ciamis, Provinsi Jawa Barat." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 4(3): 927–35.
- Rahmawaty, Penny. 2015. "Pengaruh Variasi Produk, Harga, Dan Customer Experience Terhadap Keputusan Pembelian Ulang Roti Breadtalk Yogyakarta." *Jurnal Ilmu Manajemen* 12(1): 89–98.
- Santoso, Djoko, - Lianasari, and Paulus Wardoyo. 2018. "Pengaruh Stres Kerja, Employee Engagment, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Cv. Karya Manunggal Semarang." *Neo-Bis* 11(2): 173.
- Setyawan, Anton Agus. 2010. "Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Individual Karyawan Studi Empirik Pada Bumd Di Surakarta." 51–64.
- Sormin, Toman Romanco, Hastin Umi Anisah, and Maya Sari Dewi. 2017. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Di PT. Panin Bank Banjarmasin." *Jurnal Wawasan Manajemen* 5(1): 63–72.
<http://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/view/107>.
- Wijaya, Mohamad. 2013. "Promosi, Citra Merek, Dan Saluran Distribusi Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Jasa Terminix Di Kota Manado." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 1(4): 105–14.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yang, Cheng Liang, and Mark Hwang. 2014. "Personality Traits and Simultaneous Reciprocal Influences between Job Performance and Job Satisfaction." *Chinese Management Studies* 8(1): 6–26.