

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Peran sumber daya manusia dipandang sebagai modal terpenting yang organisasi miliki karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh cara organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya. Namun, menurut Sedarmayanti. et al., (2020, hlm. 144) peran sumber daya manusia yang dipandang sebagai aset terpenting tersebut terkadang hanya digunakan sebagai retorika oleh perusahaan tanpa kesadaran akan pentingnya melakukan pengukuran dan pelaporan atas kontribusi sumber daya manusia yang dimiliki. Kegiatan tersebut penting untuk dilakukan karena dapat memberikan kemampuan kepada Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam berkomunikasi dengan bahasa bisnis dan berperan sebagai mitra strategis sehingga meningkatkan perannya ke tingkat stratejik. Dalam dunia bisnis saat ini yang semakin dinamis dan kompleks, pandangan tentang peran utama divisi SDM yang terbatas pada rekrutmen, seleksi, kompensasi, dan aktivitas administratif lainnya harus segera dirubah ke peran yang lebih stratejik, karena peran tradisional tersebut dianggap kuno yang tidak memberi nilai tambah bagi organisasi.

Menurut Sedarmayanti. et al., (2020, hlm. 148) Divisi SDM atau *Human Resources Development* (HRD) dapat melakukan empat strategi untuk mencapai nilai tambah bagi organisasi dengan peran ke arah yang lebih stratejik. Pertama, *strategic partner* di mana divisi SDM harus *capable* sebagai mitra bagi manajemen dalam mengimplementasikan strategi dan membantu dalam merealisasikan perencanaan. Kedua, *administrative expert* yang memberikan peran bagi divisi SDM untuk berkontribusi dalam mencapai efisiensi administratif dan memastikan penurunan biaya dengan kualitas kerja yang stabil cenderung meningkat secara berkelanjutan. Ketiga, *employee champion* yang membuat HRD harus mampu menunjukkan komitmen terhadap manajemen dengan berusaha meningkatkan kontribusi karyawan menjadi lebih besar. Keempat, *change agent* yang memberikan HRD peran sebagai agen perubahan yang berkelanjutan dengan membantu sistem dan budaya secara bersama-sama sebagai wujud dalam mencapai

keberhasilan organisasi yang lebih baik. Keempat strategi tersebut harus dijalankan dengan seimbang agar tercapai nilai tambah yang signifikan dalam mencapai keberhasilan organisasi.

Keberhasilan organisasi akan dipengaruhi oleh seberapa baik kontribusi karyawan dalam bekerja di organisasi. Fakta tersebut membuat permasalahan kinerja dan produktivitas menjadi ancaman yang nyata bagi keberhasilan organisasi (DelPo & Guerin 2021, p. 8). Hal tersebut juga sejalan dengan pendapat Sinambela (2016, hlm. 518) yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan memiliki peran yang signifikan dalam menunjang kinerja organisasi, yang berarti jika ingin meningkatkan kinerja organisasi maka perbaiki terlebih dahulu kinerja karyawannya. Menurut Kawiana (2020, hlm. 255) Kinerja karyawan merupakan *output* pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya berdasarkan standar atau tolok ukur yang ditetapkan untuk suatu bidang pekerjaan.

Standar yang ditetapkan untuk bidang pekerjaan pelayanan jalan tol berlandaskan kepada Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 392/PRT/M/2005 Tentang Standar Pelayanan Minimal Jalan Tol. Standar tersebut tentunya akan berlaku juga di area ruas tol layang MBZ sebagai bagian dari PT Jasamarga Tollroad Operator yang merupakan Badan Usaha Jalan Tol dari induk perusahaan PT Jasa Marga. Ruas Tol Layang MBZ memiliki panjang jalan tol 38 KM dan LHR (Lalu Lintas Harian Rata-rata) sebanyak < 27.000 kendaraan. Sehingga kinerja petugas akan ditentukan dari seberapa baik mereka dalam memberikan pelayanan kepada pengguna jalan tol dengan memenuhi standar pelayanan minimal jalan tol yang telah ditetapkan. Berikut ini adalah standar pelayanan minimal jalan tol untuk substansi unit pertolongan/penyelamatan dan bantuan pelayanan:

Tabel I.1 Standar Pelayanan Minimal Jalan Tol

No	Unit Pertolongan	Standar	Realisasi
1	Ambulans	1 Unit per 25 km / minimum 1 Unit	1 Unit
2	Derek	1 Unit per 10 km / minimum 1 unit	4 Unit
3	Patroli Jalan Tol	1 Unit per 15 km / minimum 2 unit	3 Unit
4	Rescue	1 Unit per Ruas Jalan Tol	1 Unit

Sumber : Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 392/PRT/M/2005 Tentang Standar Pelayanan Minimal Jalan Tol & Data Laporan Tol Layang MBZ Tahun 2021, data diolah 2022.

Tabel I.1 mendeskripsikan bahwa unit pelayanan yang dimiliki Ruas Tol Layang MBZ secara keseluruhan telah memenuhi standar yang ditetapkan oleh Menteri Pekerjaan Umum. Namun, berdasarkan penuturan dari *Manager Traffic Service* Tol Layang MBZ untuk kendaraan operasional derek yang berjumlah empat kendaraan, dirasa masih belum cukup untuk memberikan pelayanan yang efisien saat dihadapkan pada situasi kecelakaan beruntun yang jumlah kendaraannya lebih dari empat. Karena ketika dihadapkan pada situasi tersebut, petugas operasional akan mengangkut dua kali bolak-balik dan berakibat pada waktu penanganan yang cukup lama karena ada kendaraan yang harus menunggu untuk di angkut. Waktu penanganan kecelakaan yang berlangsung lama dapat memicu terjadinya kemacetan, karena dengan ruas tol yang sempit membuat ruas ini mudah mengalami kemacetan saat terjadi kecelakaan yang cukup parah seperti kecelakaan beruntun.

Selain tanggung jawab untuk melakukan pelayanan terhadap penanganan kecelakaan, petugas operasional juga memiliki tugas untuk melakukan penanganan terhadap gangguan kendaraan di jalan tol, jumlah kecelakaan dan gangguan yang di alami kendaraan di jalan tol juga mempengaruhi tingkat kinerja petugas operasional, karena apabila jumlah kecelakaan dan gangguan kendaraan dalam sehari cukup banyak maka petugas operasional dituntut untuk melakukan mobilitas yang tinggi dan cepat dalam melakukan penanganan kecelakaan dan gangguan kendaraan. Mobilitas kendaraan operasional yang dituntut untuk cepat sampai pada TKP kecelakaan atau gangguan kendaraan terhalang oleh situasi yang terjadi di jalan tol seperti kemacetan akibat adanya kecelakaan dan putaran yang jauh ketika mobil kendaraan operasional berada di seberang jalur kendaraan yang mengalami kecelakaan/gangguan. Berikut ini merupakan data kecelakaan dan gangguan kendaraan pada ruas tol layang MBZ selama tahun 2021:

Tabel I.2 Data Kecelakaan dan Gangguan Kendaraan Ruas Tol Layang MBZ
Tahun 2021

BLN	Kecelakaan	Gangguan					Lain-lain	Total
		Mesin	Overheat	Ban	Kopling	Radiator		
1	15	46	10	155	7	10	11	254
2	6	42	10	147	5	3	6	219
3	7	53	13	142	5	3	5	228

Safinatun Najah, 2022

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT JASAMARGA TOLLROAD OPERATOR AREA RUAS TOL LAYANG MOHAMMED BIN ZAYED (MBZ)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

BLN	Kecelakaan	Gangguan						Total
		Mesin	Overheat	Ban	Kopling	Radiator	Lain-lain	
4	7	45	11	98	6	2	4	173
5	13	38	3	89	4	4	9	160
6	12	56	13	138	4	2	7	232
7	4	35	21	120	5	6	6	197
8	11	66	8	144	4	42	8	283
9	16	76	15	125	6	56	9	303
10	14	77	7	167	6	56	9	336
11	18	65	9	147	4	45	50	338
12	16	86	8	173	7	60	22	372
Total	139	685	128	1645	63	289	146	3095
	4,49%	22,13%	4,14%	53,15%	2,04%	9,34%	4,72%	100%

Sumber : Laporan Bulan Desember Tol Layang MBZ, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa jumlah kecelakaan dan gangguan kendaraan mengalami fluktuasi setiap bulannya pada tahun 2021. Selain itu, terlihat bahwa antara kecelakaan dan gangguan kendaraan yang sering terjadi di ruas tol MBZ adalah gangguan pada ban kendaraan dengan nilai 53,15%, yaitu gangguan pada ban yang biasanya diakibatkan karena ban aus, ban kempes, ban bocor, atau ban pecah. Dan disusul oleh gangguan mesin dengan nilai 22,13%, yaitu gangguan yang biasanya diakibatkan oleh kondisi aki, bensin, karburator, busi, dan lain-lain. Dari angka tersebut berarti petugas dituntut untuk bekerja cepat dan tepat dalam menangani kecelakaan dan gangguan kendaraan di jalan tol setiap waktu dan dalam keadaan apapun.

Keadaan yang menjadi tantangan bagi petugas operasional dalam memberikan pelayanan terhadap kecelakaan dan gangguan kendaraan di jalan tol adalah terkait kondisi cuaca saat hujan, karena di tol layang MBZ ini ketika hujan terjadi, jarak pandang di jalur akan menurun sehingga petugas harus dapat fokus dan memiliki kemampuan penglihatan yang tajam supaya mereka memiliki ketangkasan dalam melakukan mobilitas dengan aman ketika menerima laporan kecelakaan atau gangguan kendaraan. Bahkan saat terjadi hujan lebat, jarak pandang benar-benar semakin menipis dan disusul oleh suara bising dari tetesan hujan saat mengenai atap kendaraan operasional, sehingga bertambah lagi

tantangan bagi petugas operasional untuk dapat fokus dalam berkendara untuk melakukan mobilitas pelayanan. Ketika menghadapi tantangan pekerjaan tersebut petugas biasanya akan mengalami kondisi tertekan, tidak tenang dan cemas akibat dari banyaknya gangguan yang muncul ketika dirinya harus fokus bekerja, hal ini ketika berlangsung dalam intensitas yang tinggi dan terus-terusan maka akan menyebabkan petugas mengalami stres terhadap pekerjaan.

Stres kerja adalah kondisi tertekan yang disebabkan karena adanya tuntutan dari individu karyawan maupun organisasi sehingga berimplikasi kepada keadaan jasmani, mental, ataupun perilaku karyawan. Menurut Quick et al., (2016, p. 2) kondisi stres kerja akan berdampak pada 2 konsekuensi, yang pertama adalah fungsional (*eustress*) yaitu kondisi stres yang masih wajar dan dapat diterima oleh individu serta memberikan efek positif seperti menciptakan gairah untuk bekerja. Sementara itu, konsekuensi kedua adalah disfungsional (*distress*) yaitu kondisi stres yang berlebihan dan berbahaya bagi karyawan dan memberikan efek negatif pada tubuh dan pikiran karyawan, konsekuensi ini akan berdampak pada individu dan organisasi. Kondisi stres yang dialami petugas biasanya dipicu oleh jadwal shift kerja dan risiko kerja di jalan tol. Biasanya saat situasi-situasi tertentu seperti tahun baru dan arus mudik lebaran, petugas yang mendapat jadwal *shift* di hari tersebut dilarang untuk izin tidak masuk kerja tanpa terkecuali, hal tersebut menyebabkan petugas operasional tidak memiliki kesempatan untuk *quality time* bersama keluarga mereka di momen-momen penting, selain itu pengaturan jadwal shift yang tidak tepat juga dapat mengganggu kestabilan kondisi fisik karyawan karena jam tidur yang tidak teratur. Selanjutnya, ancaman keselamatan tentunya menjadi bayang-bayang bagi seluruh petugas operasional ketika sedang bekerja. Karena beberapa kali pernah terjadi insiden kecelakaan yang dialami petugas operasional saat sedang memberikan pelayanan kecelakaan atau gangguan kendaraan di jalan tol. Hal ini dapat disebabkan karena pengemudi kendaraan yang melaju dengan cepat dan tidak fokus melihat ke depan jalan sehingga menabrak petugas yang sedang memberikan pelayanan. Selain itu, ketika terjadi hujan lebat dan jarak pandang menurun membuat ancaman itu semakin besar bagi petugas operasional, karena mereka harus memberikan pelayanan di tengah-tengah hujan yang dapat mengancam kondisi fisiknya dan risiko terhadap nyawanya karena jarak pandang

yang rendah ketika di jalan tol layang MBZ. Berikut ini adalah hasil survei mengenai kondisi stres pada Petugas Operasional Ruas Tol Layang MBZ dengan hasil sebagai berikut:

Tabel I.3 Hasil Survei terkait Stres Kerja Petugas Operasional Ruas Tol Layang MBZ

No.	Indikator	Pernyataan	Jawaban		Jumlah
			Setuju	Tidak Setuju	
1.	Tuntutan Tugas	Perusahaan memberikan jadwal shift yang tidak mengganggu aktivitas keseharian petugas	9	6	15
2.	Tuntutan Peran	Perusahaan memberikan peran atau tanggung jawab yang cukup sesuai dengan pekerjaannya	12	3	15
3.	Ancaman dari Lingkungan Fisik	Perusahaan memfasilitasi petugas dengan prosedur K3 yang memadai	11	4	15
4.	Hubungan Antar Personal	Rekan kerja berkontribusi dengan baik dalam menjalankan pekerjaan bersama	14	1	15

Sumber: Data Diolah

Di Tabel I.3 terlihat dari 15 petugas operasional tol layang MBZ, sebagian petugas mengalami stres kerja yang diakibatkan dari berbagai indikator. Indikator yang menjadi penyebab utama stres kerja petugas adalah terkait dengan tuntutan tugas dengan enam orang menjawab “tidak setuju”, di mana petugas belum merasakan bahwa perusahaan memberikan jadwal shift yang tidak mengganggu aktivitas keseharian petugas. Selanjutnya, disusul oleh indikator lain seperti ancaman dari lingkungan fisik dengan empat orang menjawab tidak setuju seperti yang tergambar pada tabel di atas. Stres kerja yang dibiarkan terus-menerus dan tidak ditangani dengan serius oleh pihak perusahaan dalam waktu singkat akan berdampak pada kondisi karyawan yang merasa tertekan, kekhawatiran yang berlebihan, mudah tersinggung, kurang motivasi, tidak kooperatif, bahkan frustrasi sehingga berdampak terhadap hasil kerja karyawan yang kurang optimal dan memberikan konsekuensi terhadap kinerja yang menurun. Namun, kembali lagi konsekuensi tersebut dapat terjadi tergantung dari tingkat stres kerja yang dirasakan petugas operasional.

Tingkat stres kerja yang dialami petugas kemungkinan akan berdampak terhadap cara berpikir petugas, seperti saat mereka merasa pekerjaan tersebut dapat mengancam nyawanya, mereka akan berharap untuk mendapatkan perhatian lebih dari organisasi seperti dalam hal gaji dan apresiasi yang adil dari atasan. Ketika hal-hal yang mereka harapkan tersebut tidak dapat terwujud, nantinya akan berefek kepada kepuasan kerja yang petugas rasakan. Kepuasan kerja merupakan reaksi emosional berupa rasa puas atau tidak puas terhadap apa yang karyawan peroleh dari usahanya dalam bekerja dengan apa yang karyawan harapkan. Tingkat kepuasan kerja yang karyawan rasakan memiliki nilai yang berbeda bagi karyawan yang lain. Bagi sebagian karyawan, pekerjaan yang menantang mungkin memiliki nilai yang netral atau bahkan tidak memuaskan. Namun, bagi karyawan lain mungkin pekerjaan menantang dapat memberikan tingkat kepuasan yang tinggi. Petugas operasional mungkin dapat dikatakan nyaman dengan pekerjaannya, namun terdapat beberapa komponen yang dapat mempengaruhi kepuasannya tersebut seperti kebanyakan petugas mengeluhkan gaji mereka yang masih kurang untuk mencukupi kebutuhan hidup mereka, karena rata-rata petugas operasional tol layang MBZ ini adalah laki-laki yang sudah memiliki keluarga, dan tentunya memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan finansial bagi keluarganya. Selain itu, peluang promosi juga terbatas untuk beberapa divisi di perusahaan, sehingga jenjang karir dari sebagian petugas akan cenderung statis. Berikut ini adalah hasil survei mengenai kepuasan kerja pada Petugas Operasional Ruas Tol Layang MBZ dengan hasil sebagai berikut:

Tabel I.4 Hasil Survei terkait Kepuasan Kerja Petugas Operasional Ruas Tol Layang MBZ

No.	Indikator	Pernyataan	Jawaban		Jumlah
			Setuju	Tidak Setuju	
1	Pekerjaan	Perusahaan memberikan kesempatan kepada petugas untuk belajar atas bidang pekerjaannya	15	0	15
2	Gaji	Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan kebutuhan petugas	7	8	15
3	Peluang Promosi	Perusahaan memberikan petugas peluang untuk meningkatkan jalur karir mereka	8	7	15

Safinatun Najah, 2022

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT JASAMARGA TOLLROAD OPERATOR AREA RUAS TOL LAYANG MOHAMMED BIN ZAYED (MBZ)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

No.	Indikator	Pernyataan	Jawaban		Jumlah
			Setuju	Tidak Setuju	
4	Rekan Kerja	Rekan kerja bersikap baik dengan menjalin hubungan yang harmonis antar petugas	12	3	15
5	Kondisi Kerja	Perusahaan memberikan kondisi lingkungan kerja fisik (penerangan, suhu, sirkulasi udara, keamanan kerja, kebisingan, dll) yang nyaman	15	0	15

Sumber: Data Diolah

Tabel I.4 mendeskripsikan dari 15 petugas operasional tol layang MBZ, sebagian petugas belum merasakan kepuasan kerja yang diakibatkan dari berbagai indikator. Indikator yang menjadi penyebab utama petugas belum merasakan kepuasan kerja adalah terkait dengan gaji, di mana delapan orang menjawab “tidak setuju”, yang artinya petugas belum merasakan bahwa perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan kebutuhan petugas. Selanjutnya, disusul oleh indikator lain yaitu peluang promosi dengan tujuh orang menjawab “tidak setuju”. Yang artinya petugas belum merasakan bahwa perusahaan memberikan petugas peluang untuk meningkatkan jalur karir mereka. Petugas dengan reaksi emosional yang puas atau senang dengan pekerjaannya cenderung menjadi petugas yang produktif atau berkinerja lebih baik. Dan sebaliknya, petugas dengan kepuasan kerja yang rendah memiliki kemungkinan menjadi petugas yang tidak produktif atau berkinerja rendah. Hal tersebut juga sejalan dengan pendapat dari Sinambela (2016, hlm. 486-487) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja menjadi satu dari berbagai penyebab yang dapat meningkatkan kinerja karyawan disamping faktor dari hasil yang dicapai dan motivasi kerja. Hal ini dapat digambarkan dari seorang karyawan yang bekerja dengan penuh semangat untuk memberikan hasil kerja yang memuaskan dengan harapan dapat memberikan kepuasan kerja pada dirinya sehingga akan membangkitkan semangat pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dengan harapan mampu memberikan hasil akhir berupa peningkatan kinerja karyawan yang semakin optimal.

Penelitian dari Yustika (2022) memberikan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu. Hasil

tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Efendi (2018) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pada Satuan Reserve Kriminal Polresta Kota Yogyakarta.

Selain itu, penelitian dari Arisadewi (2020) memberikan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Satuan Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Semarang. Hasil tersebut bertentangan dengan penelitian dari oleh Irvan Efendi (2018) dengan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pada Satuan Reserve Kriminal Polresta Kota Yogyakarta.

Berdasarkan fenomena yang terjadi serta *research gap* dari penelitian sebelumnya, penulis memiliki ketertarikan untuk menjalankan penelitian berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Jasamarga Tollroad Operator Area Ruas Tol Layang Mohammed Bin Zayed (MBZ)”**

I.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Jasamarga Tollroad Operator Area Ruas Tol Layang Mohammed Bin Zayed (MBZ)?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Jasamarga Tollroad Operator Area Ruas Tol Layang Mohammed Bin Zayed (MBZ)?
3. Apakah stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Jasamarga Tollroad Operator Area Ruas Tol Layang Mohammed Bin Zayed (MBZ)?

I.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Jasamarga Tollroad Operator Area Ruas Tol Layang Mohammed Bin Zayed (MBZ).
2. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Jasamarga Tollroad Operator Area Ruas Tol Layang Mohammed Bin Zayed (MBZ).
3. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Jasamarga Tollroad Operator Area Ruas Tol Layang Mohammed Bin Zayed (MBZ).

I.4 Manfaat Hasil Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang diuraikan peneliti sebelumnya, peneliti berharap dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk pihak yang berkepentingan:

1. Aspek Teoritis

Peneliti mengharapkan bahwa hasil penelitiannya dapat membantu dalam memberikan pemahaman bagi peneliti dan pembaca terkait pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, peneliti juga mengharapkan penelitian ini menjadi rujukan untuk pengembangan penelitian di kemudian hari dengan topik yang serupa yaitu stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Aspek Praktis

- a. Bagi Organisasi atau Perusahaan

Dari hasil penelitian ini, peneliti berharap organisasi atau perusahaan dapat menjadikan hasil ini sebagai tolak ukur dalam mengelola stres kerja petugas operasional agar selalu berada dalam batasan yang normal dan memperlakukan petugas operasional dengan strategi yang tepat agar petugas operasional mampu mencapai kepuasan kerja terhadap pekerjaannya sekarang. Selanjutnya, peneliti juga mengharapkan penelitiannya ini menjadi rujukan bagi organisasi untuk pengelolaan maupun penyusunan strategi dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal.

b. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini, peneliti mengharapkan dapat memperoleh wawasan yang lebih kompleks terkait pengimplementasian MSDM secara nyata dalam organisasi maupun perusahaan. Selain itu, peneliti mengharapkan dapat memperluas pemahamannya berkenaan dengan pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Akibatnya peneliti akan mampu mengimplementasikan strategi yang tepat untuk membantu dalam mencapai kinerja karyawan yang baik dalam mengelola Sumber Daya Manusia kelak di kemudian hari dalam bidang yang profesional.