

## **PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SURAT KABAR HARIAN LOKAL DI KOTA PALEMBANG**

**Oleh: Mariskha Z.**

Staf pengajar Jurusan Administrasi Niaga  
Politeknik Negeri Sriwijaya

### **ABSTRACT**

*The research aim to see the influence of work stress and work satisfaction to the employee's performances of local daily newspaper in the city of Palembang, which aims to identify and analyze the variables work stress and work satisfaction either partially or simultaneously significant effect on employees performance. The method used in this research was survey method. The population in this research is 352 employees and the number of samples were 117 employees. The technique of data collection was using distribution questionnaires. To measure the influences among the variables used tools of quantitative analysis using spss release 13.0. The results were partially work stress significantly affects the employee performance and work satisfaction significantly affects the employees performance of local daily newspaper in the city of Palembang.*

**Key Words:** *Work stress, Work satisfaction, and Employees performance*

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang Masalah**

Kota Palembang telah memiliki beberapa media massa (surat kabar) baik surat kabar harian, surat kabar mingguan/bulanan maupun majalah-majalah. Dengan berkembangnya zaman, siapapun yang memiliki modal dapat dengan mudah mendirikan perusahaan. Untuk saat ini di kota Palembang saja telah memiliki beberapa Surat Kabar Harian antara lain Sumatera Ekspres, Sriwijaya Pos, Berita Pagi, Palembang Pos, Palembang Ekspres, Radar Palembang, Seputar Indonesia, Sumsel Pos, Suara Nusantara, Sentral Pos dan beberapa surat kabar harian daerah dan majalah lokal lainnya (PWI Sumsel, 2010). Surat kabar harian ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jurnalistik, dimana surat kabar harian ini ada yang didirikan oleh perusahaan atau group seperti Sumatera Ekspres, Palembang Pos, Palembang Ekspres dan Radar Palembang merupakan group Jawa Pos, Sriwijaya Pos merupakan group Kompas, dan Seputar Indonesia merupakan group Rajawali Citra Televisi Indonesia (RCTI) serta koran harian Berita Pagi, Sumsel Pos, Sentral Pos merupakan milik perorangan.

Pada umumnya perusahaan media memiliki dua divisi antara lain divisi usaha dan divisi redaksi. Divisi usaha ini lebih ke bisnis yang dibawah unit marketing seperti sirkulasi, iklan, dan umum. Waktu kerja yang ada di divisi

usaha sama dengan perusahaan-perusahaan lain yang memiliki waktu kerja normal.

Menurut pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan waktu kerja normal adalah maksimal 7 jam perhari untuk pola waktu kerja 6 hari, dan 8 jam per hari untuk waktu kerja 5 hari, atau 40 jam selama 1 minggu. Akan tetapi divisi usaha harus bekerja dengan maksimal setiap hari, seperti bagian sirkulasi harus mendapatkan langganan baru setiap hari. Bagian iklan harus mendapatkan iklan (yang ada nilainya/standar) setiap hari. Kemudian di bagian umum harus melayani sebaik mungkin di dua divisi, memenuhi kebutuhan pasar lokal dan diluar kota seperti penyediaan armada dan sopir, pengelolaan gedung dan alat kerja serta menangani unit dibawahnya seperti *Human Resources Development* (HRD) dan pesuruh (*office boy*).

Selain divisi usaha ada juga yang disebut divisi redaksi. Divisi redaksi lebih ke produk, seperti mulai dari proses perencanaan, pengolahan, memproses hingga menjadi suatu produk. Divisi redaksi membawahi unit produksi dan percetakan. Jika berdasarkan kebutuhan divisi redaksi bisa bekerja 24 jam, akan tetapi hal ini dapat diatur oleh masing-masing manajemen perusahaan. Orang yang bekerja di bagian redaksi harus siap datang kapan saja jika dibutuhkan atau diminta oleh pimpinan perusahaan. Disinilah yang membedakan jam kerja perusahaan media dan perusahaan-perusahaan lainnya yang sudah ditentukan jam masuk kerja dan pulang kerja. Perusahaan tidak mempermasalahakan dengan waktu sepanjang si karyawan bisa menyelesaikan perkerjaannya. Selain itu perusahaan media juga tidak mengenal lembur walaupun pada hari-hari besar sekalipun. Jika perusahaan meminta untuk bekerja, karyawan tetap harus bekerja tanpa alasan apapun kecuali cuti.

Pada divisi redaksi yang paling banyak berperan adalah wartawan. Berdasarkan Standar Operasional Perusahaan (SOP) secara kuantitatif seorang wartawan harus mendapatkan berita minimal 2–3 berita setiap hari, secara kualitatif berita yang didapat harus memenuhi unsur-unsur atau kelengkapan (seluruh) yang menjadi standar, seperti memenuhi standar aktualitas, faktual dan seimbang. Apabila secara kuantitatif terpenuhi akan tetapi secara kualitatif tidak terpenuhi, berita yang masuk akan ditolak redaksi. Hal ini biasanya dikarenakan sumber yang diwawancara tidak berada di tempat atau sumber menolak untuk diwawancara dengan alasan keamanan. Akan tetapi apabila wartawan tidak dapat memenuhi standar kuantitatif maupun kualitatif, pimpinan akan memberikan teguran atau peringatan. (Wawancara, 2011)

Untuk menjalankan fungsi ini pun bukan perkara mudah. Ada kalanya wartawan menghadapi suatu pilihan yang sulit. Apalagi jika wartawan memiliki ikatan dengan salah satu pihak yang berkonflik. Keinginan untuk berpihak pada salah satu sering terasa amat kuat. Selain itu wartawan juga harus sanggup bekerja di bawah tekanan baik pimpinan maupun untuk kepentingan perusahaan serta harus sanggup menerima somasi dari pihak-pihak terkait dengan pemberitaan. Dalam hal beban kerja seorang wartawan tidak mengenal perbedaan antara laki-laki dan perempuan.

Pekerjaan yang ada di media, jika tidak selesai hari ini tidak bisa ditunda atau dilanjutkan esok hari. Jadi karyawan yang bekerja di media, baik pada divisi

usaha maupun divisi redaksi berlomba untuk menyelesaikan pekerjaannya setiap hari sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan tekanan dari atasan. Hal ini dapat berdampak pada stres kerja pada karyawan.

Menurut Anatan dan Ellitan (2007:54), konflik di tempat kerja, pemberian beban kerja yang terlalu berlebihan terhadap karyawan dapat menimbulkan stres yang berkepanjangan, yaitu kondisi atau keadaan yang tidak menyenangkan yang dihadapi oleh setiap orang baik secara fisik maupun mental. Stres di lingkungan kerja dapat terjadi pada setiap level manajemen mulai dari *top of management* sampai pada karyawan biasa dan memberikan pengaruh buruk terhadap kinerja individu yang berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas jelaslah bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan surat kabar memiliki beban kerja yang tinggi, bekerja dengan tidak mengenal waktu, akan dapat menimbulkan masalah tersendiri bagi karyawan.

Oleh karena itu peneliti akan mencoba melakukan analisis mengenai pengaruh stres dalam hal ini beban dan waktu kerja, konflik kerja, sikap atasan dan dukungan kelompok serta kepuasan (kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan, kesesuaian pekerjaan, pekerjaan menyenangkan, tingkat kebahagiaan terhadap pekerjaan, antusias dengan pekerjaan, tingkat kemudahan pekerjaan, kenikmatan pekerjaan, ketertarikan terhadap pekerjaan, tantangan pekerjaan) terhadap kinerja karyawan (kemampuan dalam bekerja, efektivitas pekerjaan, efisiensi, otoritas, dan tanggung jawab, disiplin kerja dan inisiatif) di lingkungan perusahaan surat kabar harian.

### **Perumusan Masalah**

Adapun yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan surat kabar harian lokal kota Palembang secara parsial.
2. Bagaimana pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan surat kabar harian lokal kota Palembang secara simultan.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang dapat diperoleh adalah secara teoritis dapat mengaplikasikan teori-teori yang telah di pelajari dengan kenyataan yang ada pada perusahaan atau dunia kerja. Sedangkan secara praktis dapat memberikan informasi bagi pihak-pihak yang ada hubungannya dengan penelitian ini, yaitu:

1. Bagi pihak perusahaan yaitu memberi masukan tentang stres kerja dan tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di masing-masing surat kabar harian lokal, sehingga dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun strategi Sumber Daya Manusia dalam menghadapi persaingan.

2. Untuk memberikan sumbangan berupa masukan dan referensi bagi peneliti selanjutnya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Stres Kerja**

Menurut Ivancevich (1996:203), stres berarti suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perbedaan individual dan/atau proses psikologis, yaitu, suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

### **Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja**

Menurut Handoko (2001:201) faktor-faktor penyebab stres ada dua kategori yaitu,

Di dalam Pekerjaan (*On-the-job*):

- Beban kerja yang berlebihan
- Tekanan atau desakan waktu
- Kualitas supervisi yang jelek
- Iklim politis yang tidak aman
- Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab
- Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
- Frustrasi
- Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- Berbagai bentuk perubahan.

Di luar pekerjaan (*Of-the-job*):

- Kekhawatiran finansial
- Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- Masalah-masalah pisik
- Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian)
- Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

### **Dampak Stres Kerja**

Menurut Anatan dan Ellitan (2007:62) dampak dari stres kerja terbagi menjadi dua yaitu:

#### **a. Dampak Negatif**

Dampak negatif ditinjau dari efek stres terhadap kesehatan yaitu menyebabkan gangguan baik mental (kognitif dan perilaku) maupun fisik yang menyerang stabilitas fungsi kerja organ tubuh. Selain itu stres memberikan dampak negatif pada karir karena bila stres berdampak pada penurunan dan stabilitas

dan daya tahan tubuh maka kinerja individu akan menurun dan menghambat karir mereka.

b. Dampak Positif

Dampak positif dari stres kerja adalah dapat memicu perkembangan karir karena stressor bisa digunakan sebagai motivator juga untuk memacu peningkatan kinerja karyawan.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Handoko (2001:193), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Robbin and Judge (2007:107), kepuasan kerja adalah sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

### **Faktor-Faktor Kepuasan Kerja**

Menurut Sutrisno (2010:80) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor psikologis  
Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor Sosial  
Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor Fisik  
Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor Finansial  
Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Sedangkan menurut Wartawarga (2009), faktor-faktor penentu kepuasan kerja terdiri dari:

1. Ciri-ciri intrinsik pekerjaan antara lain keragaman keterampilan, jati diri tugas (*task identity*), tugas yang penting (*task significance*), otonomi, dan pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja.
2. Gaji, penghasilan, atau imbalan yang dirasakan adil (*equitable reward*).

### **Dampak Ketidakpuasan Kerja**

Menurut Robbins (2007:112), dampak ketidakpuasan kerja dapat ditunjukkan dengan respons-respons seperti berikut:

1. Keluar (*exit*), yaitu perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
2. Aspirasi (*voice*), yaitu secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.
3. Kesetiaan (*loyalty*), secara pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk ”melakukan hal yang benar”.
4. Pengabaian (*neglect*), secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus menerus kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

### **Manajemen Kinerja**

Manajemen kinerja adalah proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja ke dalam satu system tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan (Desler, 2006:322).

### **Faktor-Faktor Umum Penilaian Kinerja**

Menurut Dessler (2006:329) faktor-faktor umum penilaian kinerja antara lain adalah:

- Kualitas, yaitu akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya kinerja pekerjaan.
- Produktivitas, yaitu kuantitas dan efisiensi yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu.
- Pengetahuan mengenai pekerjaan, yaitu keahlian praktis dan teknik dan informasi yang digunakan di pekerjaan.
- Kepercayaan, yaitu tingkatan di mana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan penindaklanjutannya.
- Ketersediaan, yaitu tingkatan di mana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran.
- Kebebasan, yaitu tingkatan kinerja pekerjaan dengan sedikit atau tanpa supervisi.

### **Hubungan Antara Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja**

Hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Brewer dan Jama McMahan Landers (2003: 37) dari University of Tennessee yang ditulis dalam jurnal *Career and Technical Education* berjudul *The Relationship Between Job Stress and Job Satisfaction Among Industrial and Technical Teacher Educators* bahwa terdapat hubungan

yang kuat antara stres kerja dengan kepuasan kerja setelah diuji dengan menggunakan analisis korelasional.

Mohajeri dan Nelson (2009: 02) mengemukakan dalam jurnal yang ditulisnya berjudul *Stress Level and Job Satisfaction: Does A Causal Relationship Exist?* bahwa “*although many factors, such as rate of pay, job security, and benefits, have been correlated with the level of job satisfaction, many researchers have demonstrated that an increase in stress level is associated with a decrease in job satisfaction*” (e.g., Spector, 1997; Murphy and Schoenborn, 1989; Benner, 1984 dalam Mohajeri dan Nelson, 2009: 02), sehingga dapat disimpulkan bahwa kenaikan tingkat stres dihubungkan dengan penurunan kepuasan kerja dan sebaliknya.

Sedangkan hubungan antara stress kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh tingkat stres yang mampu dikendalikan mampu membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berkreasi, tetapi tingkat stres yang berlebihan membuat kinerja mereka akan mengalami penurunan.

Beberapa peneliti biasanya percaya bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pekerjaan adalah sebuah mitos manajemen. Tetapi, sebuah tinjauan dari 300 penelitian menunjukkan bahwa korelasi tersebut cukup kuat. Ketika data produktivitas dan kepuasan secara keseluruhan dikumpulkan untuk organisasi, ditemukan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas. (Robbins, 2007:113).

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja**

Berdasarkan teori yang ada stres kerja dapat berdampak negatif maupun positif terhadap kinerja. Adapun dampak negatif ditinjau dari efek stres terhadap kesehatan yaitu menyebabkan gangguan baik mental (kognitif dan perilaku) maupun fisik yang menyerang stabilitas fungsi kerja organ tubuh. Selain itu stres memberikan dampak negatif pada karir karena bila stres berdampak pada penurunan dan stabilitas dan daya tahan tubuh maka kinerja individu akan menurun dan menghambat karir mereka.

Sedangkan dampak positif dari stres kerja adalah dapat memicu perkembangan karir karena stres bisa digunakan sebagai motivator juga untuk memacu peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji yang didapat secara parsial stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan yang bekerja pada surat kabar harian lokal kota Palembang dapat menikmati pekerjaannya walaupun dengan tingkat kesibukan yang tinggi, beban kerja yang berlebihan dan tekanan ataupun desakan waktu. Keadaan ini kiranya baik untuk dipelihara terus karena tingkat stres yang demikian ini bisa menjadi pembangkit semangat dalam bekerja dan akan mendukung pada peningkatan kinerja maupun produktivitas.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut teori faktor-faktor kepuasan kerja terdiri dari yang pertama faktor psikologis yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Kedua, faktor sosial, yaitu yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. Ketiga, faktor fisik yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya. Keempat, faktor finansial yaitu faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah apabila karyawan merasa puas dalam bekerja akan memberikan kontribusi atau kinerja yang lebih efektif terhadap perusahaan dibandingkan karyawan yang merasa tidak puas. Berdasarkan hasil uji secara parsial didapat bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan yang bekerja pada surat kabar harian lokal kota Palembang, puas ataupun tidak puas terhadap apa yang telah perusahaan berikan tidak dapat diukur dari kontribusi atau kinerja yang diberikan oleh karyawan.

### **Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja**

Tingkat stres yang mampu dikendalikan mampu membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berkreasi, tetapi tingkat stres yang berlebihan membuat kinerja mereka akan mengalami penurunan. Demikian juga halnya dengan kepuasan kerja, apabila organisasi/perusahaan mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas.

Berdasarkan hasil uji secara simultan dan dari tabel model *summary* terdapat hubungan korelasi antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja akan tetapi pengaruhnya adalah lemah. Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat stres kerja karyawan surat kabar harian lokal kota Palembang cukup rendah, dan ketidakpuasan kerja karyawan juga cukup rendah sehingga hal ini tidak berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Akan tetapi jika hal ini tidak dijaga hubungan dan pengaruh yang lemah tersebut dapat menjadi masalah yang besar bagi perusahaan. Perusahaan surat kabar harian lokal kota Palembang perlu memperhatikan masalah stres kerja dengan cara menjaga dan mengelola stres kerja itu sendiri sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan semakin baik. Selain itu perusahaan juga perlu memperhatikan masalah kebutuhan-kebutuhan karyawan surat kabar harian lokal sehingga karyawan dapat merasa puas dengan apa yang telah diberikan perusahaan. Dengan memperhatikan masalah stres kerja dan kepuasan kerja dapat



meningkatkan kinerja yang akhirnya target dan keuntungan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan data yang diperoleh dan kemudian dilakukan uji statistik diperoleh beberapa kesimpulan antara lain:

1. Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial memberikan hasil yang tidak mendukung di dalam penelitian, jadi stres kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan surat kabar harian lokal kota Palembang.
2. Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan memberikan hasil yang mendukung di dalam penelitian, jadi stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan surat kabar harian lokal kota Palembang akan tetapi pengaruhnya adalah lemah.

### **SARAN**

Berdasarkan beberapa uji statistik bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan surat kabar harian lokal di kota Palembang, untuk itu yang dapat disarankan adalah:

1. Berdasarkan beberapa hasil uji yang dilakukan didapat bahwa secara parsial stres kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keadaan seperti ini sebaiknya tetap dipelihara dimana dengan beban kerja yang tinggi, desakan waktu maupun kebutuhan-kebutuhan dari dalam maupun dari luar karyawan tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan surat kabar harian lokal kota Palembang.
2. Berdasarkan model *summary* dan secara simultan terbukti bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi pengaruhnya adalah lemah. Hal ini artinya tidak terdapat banyak masalah baik pada karyawan maupun perusahaan. Akan tetapi pengaruh yang lemah ini apabila tidak dijaga dapat menjadi masalah yang besar juga. Oleh karena itu sebaiknya karyawan surat kabar harian lokal kota Palembang dapat meningkatkan kinerja dengan tingkat stres yang rendah dan dengan kepuasan dalam bekerja. Selain itu perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan bagaimana dapat mengelola stres kerja karyawan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan baik dalam diri mereka maupun dari luar yang dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Anatan, Lina dan Ellitan, Lena. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid 1)*. Jakarta: PT Indeks.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid 2)*. Jakarta: PT Indeks.
- Gibson, James L, et.al. 1992. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses*. Penerjemah: Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Istijanto Oei. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Lembaga Pers Dr. Soetomo. 2009. *Panduan Jurnalistik Praktis*. Jakarta: LPDS & FES.