

PENGARUH STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Survei pada Karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar)

Kristianto Utomo ¹⁾
Marjam Desma Rahadhini ²⁾
Alwi Suddin ³⁾

^{1, 2, 3)} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

e-mail: ¹⁾ utomo.kristianto@gmail.com

²⁾ m_rahadhini@yahoo.com

³⁾ a.sudin@yahoo.co.id

ABSTRACT

PT Indaco Warna Dunia Karanganyar in conducting its operational activities trying to improve employee performance. Factors affecting the performance of employees is the stress of work, compensation and job satisfaction. The purpose of research is to analyze the significance of the effect of work stress on job satisfaction and compensation to the employees of PT Indaco Warna Dunia Karanganyar, analyze the significance of the effect of work stress, compensation and job satisfaction on the performance of employees of PT Indaco Warna Dunia Karanganyar, analyze job satisfaction in mediating the effects of work stress and compensation to employees performance of PT Indaco Warna Dunia Karanganyar. This study uses survey method, the type of data used quantitative and qualitative data, the data source used primary data and secondary data. The population in this study were all employees of PT Indaco Warna Dunia Karanganyar as many as 344 employees. The number of samples in this study as many as 69 people, the sampling technique using proportional random sampling. Data collection methods are used: questionnaires and documentation. Data analysis technique used to test the validity, reliability test, classic assumption test, and path analysis. In conclusion: there is a significant effect of work stress on job satisfaction, there was a significant effect of compensation on employee job satisfaction, there was a significant effect of work stress on employee performance, there was a significant effect of compensation to employee performance, there is a significant influence job satisfaction the performance of employees, there is an indirect effect of work stress on employee performance mediated by job satisfaction, there is the indirect effect of compensation to employee performance mediated job satisfaction. Suggestions in this research are: Chairman of PT Indaco Warna Dunia Karanganyar in an effort to improve employee performance should evaluate its policies before a potentially stressful for employees, in particular by reducing the activity outside the duties and responsibilities of employees, and conduct recreational activities for all employees as well as continue to maintain and even improve employee satisfaction so the employee's performance may continue to rise.

Keywords: *job stress, compensation, job satisfaction, employee performance*

PENDAHULUAN

Persaingan industri yang semakin ketat dan keadaan ekonomi masyarakat sekarang ini, seringkali ditemukan permasalahan yang dapat menyebabkan perusahaan mengalami kegagalan. Untuk mengantisipasi kegagalan tersebut diperlukan adanya pengelolaan sum-

ber daya manusia yang baik. Karena harus diakui manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Meskipun dengan sarana dan prasarana yang memadai, namun jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi maka perusahaan sulit untuk maju

dan bersaing. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Oleh karena itu, terdapat tuntutan pada karyawan untuk menunjukkan kinerjanya dengan baik.

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. "Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" (Mangkunegara, 2011: 9). Dari pengertian tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan serangkaian tindakan karyawan mulai dari proses sampai pelaksanaan kegiatan yang dikumpulkan untuk diketahui hasilnya. Pendapat lain mengatakan bahwa "Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya" (Simamora, 2004: 423). Hal ini menandakan bahwa perusahaan harus dapat memberi tanggung jawab pada karyawannya sesuai dengan kemampuan atau keahlian dalam melaksanakan pekerjaan.

Salah satu tanggung jawab perusahaan adalah memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya. Sehingga perusahaan harus selalu mempersiapkan dengan segala kemungkinan yang terjadi. Di antaranya dengan mengurangi stres kerja dan pemberian kompensasi yang adil untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kepemimpinan, motivasi, kompensasi, stres kerja dan lain-lain. Penelitian ini mengangkat stres kerja dan kompensasi sebagai faktor penting sehingga dapat diketahui pentingnya stres kerja dan kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta dapat mengambil faktor tersebut menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Stres merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres kerja dapat diartikan "Suatu kondisi ketegangan

yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran seseorang" (Siagian, 2006: 300). Pendapat tersebut juga didukung hasil penelitian yang dilakukan Sari, Muis, dan Hamid (2012) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika stres kerja yang dialami karyawan meningkat, maka akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan sebaliknya jika stres kerja yang alami oleh karyawan rendah maka kinerja karyawan akan meningkat.

Selain stres kerja, faktor lainnya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi yang adil oleh perusahaan. "Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya" (Bangun, 2012: 255). Pendapat lain mengenai kompensasi yaitu "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan" (Hasibuan, 2007: 118). Pemberian kompensasi pada pekerja adalah hak pekerja dan kewajiban instansi. Pemenuhan jenis kompensasi yang beragam adalah suatu bentuk komitmen instansi dalam memenuhi hak-hak pekerja. Jadi kompensasi yang diberikan pada pekerja sangat bervariasi antara satu pekerja dengan pekerja lainnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sinollah (2011) menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan dalam bentuk kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut menandakan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan tinggi, dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, sehingga kompensasi sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dan kompensasi yang diterima oleh karyawan secara langsung juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang selanjutnya juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja didefinisikan "Suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubu-

ngan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2011: 74).

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator yang penting dalam mendapatkan hasil yang optimal dalam perusahaan. Seseorang yang puas dalam bekerja akan menunjukkan kemampuannya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Bersamaan dengan meningkatkan kepuasan kerja, maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan. Kepuasan kerja dapat diakibatkan dari produktivitas. Produktivitas yang tinggi juga dapat menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja dengan syarat bahwa tenaga kerja mempersepsikan apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang diterima. Artinya gaji atau upah yang diberikan diterima secara adil dan wajar sesuai dengan hasil kerja yang unggul.

Kepuasan dinilai sebagai pernyataan positif atau sejalan dengan penilaian karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal yang dapat menumbuhkan semangat para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja juga dipercaya dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk bekerja secara maksimal dalam perusahaan. Dalam jangka panjang efek yang ditimbulkan adalah kinerja karyawan akan meningkat sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Hal tersebut didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahril dan Robica (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar yang bergerak dalam produksi cat dan tinta cetak. Dalam menjalankan usahanya menjual produk cat dan tinta cetak ke sejumlah sentra dagang di kota-kota besar di Indonesia, sehingga perusahaan harus mampu bersaing

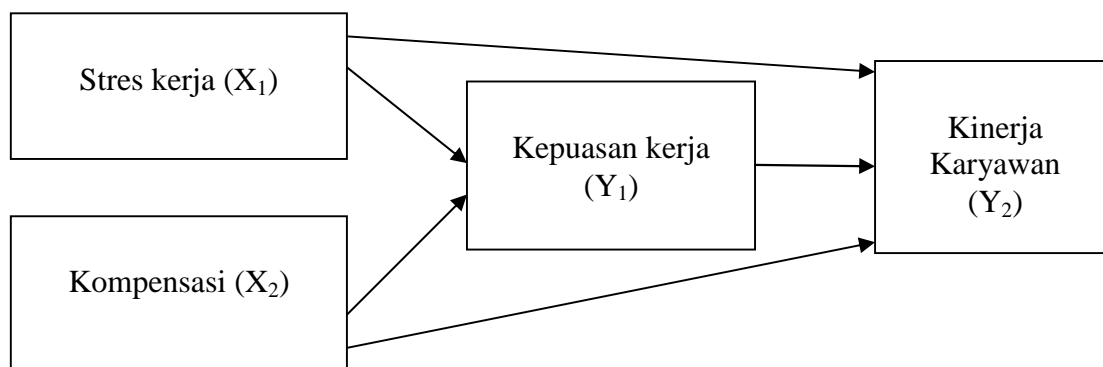
dengan perusahaan lain terutama yang sejenis, oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil pra survei, PT Indaco Warna Dunia Karanganyar mengalami masalah pada kualitas sumber daya manusia yang kurang mendapatkan perhatian, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang kurang optimal ditunjukkan dengan pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya, serta hasil produksi tidak mencapai target yang ditetapkan. Bersamaan dengan terbuktinya permasalahan tersebut di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal, karena disebabkan oleh banyak faktor. Kurang optimalnya kinerja karyawan tersebut diperkirakan karena target produk yang semakin meningkat, maka beban kerja karyawan berlebih dan tanggung jawab karyawan pada pekerjaan tidak dapat optimal. Faktor lainnya yaitu rekan kerja yang kurang mendukung karena perbedaan cara pandang dan pola pikir antara karyawan satu dengan karyawan lain, sehingga memiliki penilaian subyektif. Penilaian ini membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Semua faktor ini dapat berdampak pada psikologis karyawan sehingga menimbulkan stres kerja.

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar, menganalisis signifikansi pengaruh stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar, menganalisis kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar.

Kerangka Pemikiran

Untuk menunjukkan suatu arah dari penyusunan agar dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas, maka dalam penelitian ini penulis membuat suatu kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1: Skema Kerangka Pemikiran

Dari skema kerangka pemikiran di atas, maka dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu:

1. Variabel bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, yang termasuk variabel bebas adalah stres kerja dan kompensasi.

2. Variabel terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, dalam hal ini adalah kinerja karyawan.

3. Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen, dan dapat diartikan juga diartikan variabel ini dapat memperlemah dan memperkuat hubungan antar variabel. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

Hipotesis

H1 : Ada pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar.

H2 : Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar.

H3 : Ada pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar.

H4 : Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar.

H5 : Ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar.

H6 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar.

H7 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini dilakukan di PT Indaco Warna Dunia Karanganyar. Penelitian ini menggunakan metode survey, jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif, sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar sebanyak 344 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 69 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional random sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan: kuesioner dan dokumentasi. Definisi operasional variabel dan pengukurannya adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi di mana seorang karyawan mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan yang berakibat merusak kinerja karyawan. Variabel stres kerja diukur dengan menggunakan skala Likert. Indikator-indikator variabel stres kerja dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Robbins (2007: 796) meliputi:

- a. Tuntutan tugas.
 - b. Tuntutan peran.
 - c. Tuntutan antar pribadi.
 - d. Struktur organisasi.
 - e. Kepemimpinan.
2. Kompensasi
- Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan, baik langsung maupun tidak langsung, baik berupa gaji, upah, insentif, tunjangan dan lain sebagainya, sebagai sebuah bentuk imbalan balas budi oleh perusahaan atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukannya. Variabel kompensasi diukur dengan menggunakan skala Likert. Indikator kompensasi diukur melalui teori yang dikembangkan dari Siagian (2006: 268):
- a. Kompensasi material
 - 1) Bonus
 - 2) Komisi
 - 3) Kompensasi yang ditanggungkan
 - 4) Bantuan hari tua
 - b. Kompensasi non material
 - 1) Jaminan sosial
 - 2) Pemberian piagam penghargaan
 - 3) Pemberian promosi
 - 4) Pemberian pujian lisan atau tulisan
3. Kepuasan Kerja
- Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi karyawan terhadap pekerjaannya. Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala Likert. Variabel kepuasan kerja diukur melalui teori yang dikembangkan oleh Luthans (2002: 232) dengan indikator sebagai berikut:
- a. Pekerjaan itu sendiri (*The Work it Self*)
 - b. Upah (*Pay*).
 - c. Peluang Promosi (*Promotion Opportunities*).
 - d. Pengawasan (*Supervision*).
 - e. Kondisi Kerja (*Working Condition*).
4. Kinerja Karyawan
- Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Variabel kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala Likert. Indikator-indikator

variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini mengacu pada teori Mathis dan Jackson (2006: 78) yaitu:

- a. Kuantitas Kerja
- b. Kualitas Kerja
- c. Pemanfaatan Waktu
- d. Tingkat Kehadiran
- e. Kerjasama

Penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui jawaban kuesioner. Teknik pengumpulan data menggunakan skala Likert lima poin yaitu: mulai dari Sangat Setuju (SS = 5); Setuju (S = 4); Netral (N = 3); Tidak Setuju (TS = 2) dan Sangat Tidak Setuju (STS = 1). Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi Pearson, kriteria pengujiannya menggunakan tingkat signifikansi = 0,05. Butir instrumen dinyatakan valid jika menghasilkan *p value* < 0,05. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, dengan kriteria pengujian apabila *Cronbach Alpha* > 0,60 dinyatakan reliabel, sebaliknya *Cronbach Alpha* < 0,60 tidak reliabel (Ghozali, 2005: 140).

Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan menggunakan melalui: Uji multikolinearitas bertujuan mendeteksi adanya multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variances Inflation Factor (VIF)* yang dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS. Uji autokorelasi dilakukan dengan uji *Run* bertujuan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser*, yaitu dengan cara meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Uji normalitas atas residual dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* melalui alat bantu komputer program SPSS 21.
2. Pengujian Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dijadikan sampel penelitian ditinjau dari jenis

kelamin, usia, tingkat pendidikan dan jenis pekerjaan ditunjukkan pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1: Gambaran Umum Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	26	37,68
	Perempuan	43	62,32
	Jumlah	69	100
Usia	≤ 25	14	20,29
	25 – 50	44	63,77
	≥ 50	11	15,94
	Jumlah	69	100,00
Masa Kerja	< 5 Tahun	9	13,04
	5 – 10 Tahun	42	60,87
	> 10 Tahun	18	26,09
	Jumlah	69	100,00
Tingkat Pendidikan	SMP	3	4,35
	SMA	36	52,17
	D-III	18	26,09
	S-1	12	17,39
	Jumlah	69	100,00

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Tabel 2: Uji Instrumen Penelitian

Variabel	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	No. Item	<i>p-value</i>	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Stres Kerja	1.	0,000	Valid	0,841	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		
Kompensasi	1.	0,000	Valid	0,779	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		
	6.	0,000	Valid		
	7.	0,000	Valid		
	8.	0,036	Valid		
Kepuasan Kerja	1.	0,000	Valid	0,765	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		
Kinerja Karyawan	1.	0,000	Valid	0,859	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

2. Hasil Uji Kualitas Instrumen

Hasil uji validitas instrumen mengenai variabel kualitas pelayanan (X), kepercayaan pelanggan (Y_1) dan *word of mouth* (Y_2) ditunjukkan pada tabel 2 di atas:

Hasil uji validitas mengenai variabel yaitu stres kerja (X_1) sebanyak 5 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, komposisi (X_2) sebanyak 8 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, kepuasan kerja (Y_1) sebanyak 5 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$ dan kinerja karyawan (Y_2) sebanyak 5 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$.

Hasil uji reliabilitas mengenai variabel stres kerja (X_1) sebesar 841, kompensasi (X_2) sebesar 0,779, kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,765, dan kinerja karyawan (Y_2) sebesar 0,859 menunjukkan nilai yang reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* $> 0,60$.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear ganda dalam penelitian ini benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif atau BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) dilakukan pengujian asumsi klasik dengan hasil seperti tabel 3 di bawah ini.

4. Analisis Jalur

Tujuan analisis jalur dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stres kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Y_1). Identifikasi variabel untuk model empiris yang diharapkan dari penelitian ini terdiri dari 4 variabel. Variabel independen diwakili stres kerja (X_1) dan kompensasi (X_2), sedangkan variabel dependen diwakili oleh variabel kinerja karyawan (Y_2), dan variabel yang berfungsi sebagai perantara atau mediasi adalah kepuasan kerja (Y_1). Hasil analisis regresi 1 disajikan dalam tabel 4 berikut:

Tabel 3: Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	Tolerance: 0,636; 0,480; 0,436 $> 0,1$ VIF: 1,573; 2,083; 2,294 < 10	Tidak ada multikolinearitas
Uji autokorelasi	$p(0,905) > 0,05$	Tidak ada Autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	$p: 0,198; 0,715; 0,411 > 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji normalitas	$p(0,979) > 0,05$	Residual normal

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Tabel 4: Hasil Analisis Regresi 1

Model	Unstandardized Coefficients Beta	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	13,459		4,273	0,000
Stres Kerja	-0,212	-0,293	-3,075	0,003
Kompensasi	0,367	0,555	5,821	0,000

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil analisis regresi linear 1 diperoleh persamaan garis regresinya sebagai berikut:

$$Y_1 = 13,459 - 0,212X_1 + 0,367X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

α : 13,459 artinya jika stres kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) sama dengan nol, maka kepuasan kerja (Y_1) adalah positif sebesar 13,459.

β_1 : -0,212 artinya pengaruh variabel stres kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y_1) negatif, artinya apabila stres kerja meningkat, maka dapat menurunkan kepuasan kerja (Y_1) dengan asumsi kompensasi (X_2) dianggap tetap.

β_2 : 0,367 artinya pengaruh variabel kompensasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y_1) positif, artinya apabila kompensasi meningkat, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja (Y_1) dengan asumsi stres kerja (X_1) dianggap tetap.

Berdasarkan hasil analisis regresi dapat dilihat bahwa besarnya nilai *Standardized Beta* β_1 yaitu sebesar -0,293 dan β_2 sebesar 0,555.

Selanjutnya merupakan hasil analisis regresi linear 2. Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh stres kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan kepuasan kerja (Y_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y_2). Berdasarkan hasil analisis dengan meng-

gunakan program SPSS dapat disajikan dalam tabel 5 di bawah ini:

Berdasarkan hasil analisis regresi linear 2 diperoleh persamaan garis regresinya sebagai berikut:

$$Y_2 = 3,506 - 0,119X_1 + 0,459X_2 + 0,216X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

α : 3,506 artinya jika stres kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan kepuasan kerja (Y_1) sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y_2) adalah positif sebesar 3,506.

β_3 : -0,119 artinya pengaruh variabel stres kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) positif, artinya apabila stres kerja meningkat, maka dapat menurunkan kinerja karyawan (Y_2) dengan asumsi variabel kompensasi (X_2) dan kepuasan kerja (Y_1) tetap.

β_4 : 0,459 artinya pengaruh variabel kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) positif, artinya apabila kompensasi meningkat, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y_2) dengan asumsi variabel stres kerja (X_1) dan kepuasan kerja (Y_1) tetap.

β_5 : 0,216 artinya pengaruh variabel kepuasan kerja (Y_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) positif, artinya apabila kepuasan kerja meningkat, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y_2) dengan asumsi variabel

Tabel 5: Hasil Analisis Regresi 2

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	3,506		1,411	0,163
Stres Kerja	-0,119	-0,155	-2,318	0,024
Kompensasi	0,459	0,651	8,481	0,000
Kepuasan Kerja	0,216	0,202	2,512	0,014

Adjusted R Square = 0,808

F-hitung = 96,273

Sig. F = 0,000

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

stres kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) tetap.

Berdasarkan hasil analisis koefisien jalur dapat dilihat bahwa besarnya nilai *Standardized Beta* β_3 yaitu sebesar -0,155, nilai *Standardized Beta* β_4 yaitu sebesar 0,651 dan nilai *Standardized Beta* β_5 yaitu sebesar 0,202.

5. Uji Pengaruh Langsung

a. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis diperoleh diperoleh t hitung sebesar -3,075 dengan *p value* $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan stres kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y_1) pada karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar. Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan bahwa: “Ada pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar”, diterima atau terbukti kebenarannya.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis diperoleh t hitung sebesar 5,821 dengan *p value* $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan kompensasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y_1) pada karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan bahwa: “Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar”, diterima atau terbukti kebenarannya.

c. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis diperoleh t hitung sebesar -2,318 dengan *p value* $0,024 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan stres kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) pada karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan bahwa: “Ada pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap

kinerja karyawan pada karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar”, diterima atau terbukti kebenarannya.

d. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis diperoleh t hitung sebesar 8,481 dengan *p value* $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) pada karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar. Dengan demikian hipotesis 4 yang menyatakan bahwa: “Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar”, diterima atau terbukti kebenarannya.

e. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis diperoleh t hitung sebesar 2,512 dengan *p value* $0,014 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja (Y_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) pada karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar. Dengan demikian hipotesis 5 yang menyatakan bahwa: “Ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar”, diterima atau terbukti kebenarannya.

6. Uji Pengaruh Tidak Langsung

a. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Hasil analisis diperoleh koefisien pengaruh tidak langsung (-0,214) > koefisien pengaruh langsung (0,155). Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja signifikan. Dengan demikian hipotesis 6 yang menyatakan “Kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar, terbukti kebenarannya” diterima atau terbukti kebenarannya.

- b. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
Hasil analisis diperoleh koefisien pengaruh tidak langsung (0,763) > koefisien pengaruh langsung (0,651). Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja signifikan. Dengan demikian hipotesis 7 yang menyatakan “Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar, terbukti kebenarannya” diterima atau terbukti kebenarannya.

7. Uji F

Hasil analisis diperoleh *p value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti model regresi tepat (*fit*) dalam memprediksi pengaruh stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar.

8. Koefisien Determinasi

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,808 berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar sebesar 80,8% sedangkan sisanya ($100\% - 80,8\%$) = 19,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti, misalnya kompetensi karyawan, kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis diperoleh diperoleh *t* hitung sebesar -3,075 dengan *p value* $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan stres kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y_1) pada karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar. Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan bahwa: “Ada pengaruh yang

signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar”, diterima atau terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya bahwa jika stres kerja karyawan menurun maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Stres timbul karena ketidakcukupannya untuk memenuhi tuntutan-tuntutan dan berbagai harapan terhadap dirinya. Handoko (2008: 200) menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, berarti mengganggu prestasi kerjanya. Sehingga dapat peneliti kemukakan bahwa apabila stres yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan rendah, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Syahrial dan Robica (2014) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis diperoleh *t* hitung sebesar 5,821 dengan *p value* $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan kompensasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y_1) pada karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan bahwa: “Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar”, diterima atau terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga jika kompensasi yang diberikan perusahaan meningkat maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karya-

wan. Secara garis besar kompensasi sendiri dibagi menjadi dua yaitu kompensasi materi dan kompensasi non materi. Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan oleh perusahaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan berimbas pada produktifitas karyawan terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Humaeroh, Susilo dan Prasetya (2015) serta Sinollah (2011) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis diperoleh t hitung sebesar -2,318 dengan p value $0,024 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan stres kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) pada karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan bahwa: “Ada pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar”, diterima atau terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa jika stres kerja karyawan menurun maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Stres merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres kerja dapat diartikan “Suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran seseorang” (Siagian, 2006: 300). Pendapat tersebut juga didukung hasil penelitian yang dilakukan Sari, Muis, dan Hamid (2012) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika stres kerja yang dialami karyawan meningkat, maka akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan sebaliknya jika stres kerja yang alami

oleh karyawan rendah maka kinerja karyawan akan meningkat.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis diperoleh t hitung sebesar 8,481 dengan p value $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y_2) pada karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar. Dengan demikian hipotesis 4 yang menyatakan bahwa: “Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar”, diterima atau terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga jika kompensasi yang diberikan perusahaan meningkat maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sinollah (2011) menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan dalam bentuk kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut menandakan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan tinggi, dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, sehingga kompensasi sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis diperoleh t hitung sebesar 2,512 dengan p value $0,014 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja (Y_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) pada karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar. Dengan demikian hipotesis 5 yang menyatakan bahwa: “Ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Indaco Warna

Dunia Karanganyar”, diterima atau terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga jika kepuasan kerja meningkat maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan dinilai sebagai pernyataan positif atau sejalan dengan penilaian karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal yang dapat menumbuhkan semangat para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja juga dipercaya dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk bekerja secara maksimal dalam perusahaan. Dalam jangka panjang efek yang ditimbulkan adalah kinerja karyawan akan meningkat sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Hal tersebut didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahril dan Robica (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis diperoleh koefisien pengaruh tidak langsung (-0,214) > koefisien pengaruh langsung (0,155). Hasil analisis tersebut disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja signifikan. Dengan demikian hipotesis 6 yang menyatakan “Kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar, terbukti kebenarannya” diterima atau terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, artinya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat diperkuat melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Syahril dan Robica (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memedia-

si pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

7. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis diperoleh koefisien pengaruh tidak langsung (0,763) > koefisien pengaruh langsung (0,651), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja signifikan. Dengan demikian hipotesis 7 yang menyatakan “Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar, terbukti kebenarannya” diterima atau terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Humaeroh, Susilo dan Prasetya (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian diperoleh kesimpulan: ada pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja, artinya bahwa jika stres kerja karyawan menurun maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Stres timbul karena ketidakcukupannya untuk memenuhi tuntutan-tuntutan dan berbagai harapan terhadap dirinya. Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya jika kompensasi yang diberikan perusahaan meningkat maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ada pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa jika stres kerja karyawan menurun maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Stres merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan, artinya jika kompensasi yang diberikan perusahaan meningkat maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya jika kepuasan kerja meningkat maka dapat

meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan dinilai sebagai pernyataan positif atau sejalan dengan penilaian karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya. Ada pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja, artinya pengaruh

stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat diperkuat melalui kepuasan kerja. Ada pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja, artinya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat diperkuat melalui kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko. Hani. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Humaeroh, Susilo Heru dan Prasetya Arik. 2015. "Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Dampaknya terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk.)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 27 No. 2. Hal. 1-8.
- Luthans. Fred. 2002. *Organizational Behavior*. 7th ed, McGraw-Hill, New York.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mathis, R dan Jackson, W. 2006. *Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan)*. Prestasi Pustaka. Jakarta.
- Sari, Rahmila. Muis Mahlia dan Hamid Nurdjannah. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar". *Jurnal Analisis*. Vol.1 No.1. Hal. 87-93.
- Siagian. Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Cetakan Ketiga Belas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora. Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sinollah. 2011. "Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Ap & J Pasuruan)". *Jurnal Otonomi*. Volume 11. No. 1. Hal. 1-14.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1. Cetakan Keempat. Prenada Media Group. Jakarta.
- Syahrial, Heery dan Robica. Della. 2014. "Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Medan". *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*. Vol. 1 No. 1. Hal. 43-49.