

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI

Supriyatun ¹⁾
Alwi Suddin ²⁾
Sutarno ³⁾

1, 2, 3) Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ apri.priyatn@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of significance between: 1) Job Stress toward Employee Performance, 2) Job Stress toward Employee Satisfaction, (3) Job Satisfaction toward Employee Performance, 4) Job Satisfaction as mediating the influence of work stress toward employee performance of Bank Mandiri Branch Madiun. Population of 64 people. Samples taken on census Technique of data collection through validity and reliability test. Data analysis techniques use multiple linear regression and classical assumption test. Hypothesis testing with Path Analysis, t test, sobel test, F test and R^2 . The result of regression 1, obtained t test value equal to $5,737 < 0,05$, Test F equal to $32,915 < 0,05$ coefficient of determination (R^2) = 34,7%. Result of regression 2, obtained value of Test of t equal to 2,910, $5,835 < 0,05$, Test of F obtained value $47.849 < 0,05$ which means job satisfaction have an effect on signifikan to employee performance. Coefficient of determination 61,1%. The ratio of indirect effect 0,339, total influence 0,627 and result of value score test get value of Z equal to $4,1014 > 1,96$ so it can be concluded that job satisfaction is able to mediate the influence of work stress toward employee performance of Bank Mandiri Branch Madiun. Conclusion of result of hypothesis stated that "there is significant effect of work stress on performance, there is significant influence of job stress to job satisfaction, there is significant influence of satisfaction on performance and job satisfaction able to mediate influence of work stress toward employee performance of Bank Mandiri Branch Madiun" tested the truth.

Keywords: Job stress, work satisfaction, performance.

PENDAHULUAN

Globalisasi mendorong semua bisnis menyesuaikan perkembangan. Bank Mandiri merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang pelayanan jasa keuangan, maka dituntut untuk selalu memberikan pelayanan yang optimal. Suparyadi (2015: 3) menyatakan bahwa karyawan dikatakan sebagai unsur investasi, yang perlu dikelola dan dikembangkan dengan baik, agar memiliki kinerja yang tinggi, sehingga mampu memberikan kontribusi jangka panjang ke dalam organisasi.

Hasibuan (2003: 94) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja antara lain stres kerja dan kepuasan kerja.

Melihat besarnya pengaruh kinerja karyawan terhadap perusahaan tersebut maka penting bagi Bank Mandiri untuk menjaga dan meningkatkan kinerja para karyawannya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya, stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Karena dalam menghadapi persaingan antar Bank yang semakin ketat, karyawan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya, dalam kegiatan menghimpun dana, menyalurkan dana kepada masyarakat dan melayani berbagai jasa perbankan, berdasar adanya tuntutan-tuntutan itulah, sehingga stres memang tak bisa dihindari. Menurut Sopiah (2008: 85) stres merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Menurut Mangkunegara (2008: 157) stres kerja diartikan sebagai "perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya".

Akibat stres bisa bermacam-macam, ada yang berdampak positif dan negatif, dampak positif stres pada tingkat rendah sampai tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan, dampak negatif stres pada tingkat yang tinggi adalah kinerja karyawan menurun secara mencolok, kondisi ini terjadi karena karyawan akan lebih banyak menggunakan tenaganya untuk melawan stres dari pada untuk melakukan tugas atau pekerjaan, dengan adanya stres yang berlarut-larut tanpa adanya solusi akan mengancam keberhasilan kinerja dari para karyawan. Stres kerja bisa dikurangi/ditekan apabila manajemen bisa mengelolanya dengan baik, yaitu dengan cara melakukan pendekatan individu dan pendekatan organisasi, dan yang lebih penting bila perusahaan bisa memberi kepuasan pada karyawan, stres bisa ditekan dan kinerja bisa semakin meningkat.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup. Menurut Sopiah (2008: 170) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Ketika seseorang merasakan kepuasan bekerja tentunya ia akan berupaya se-

maksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

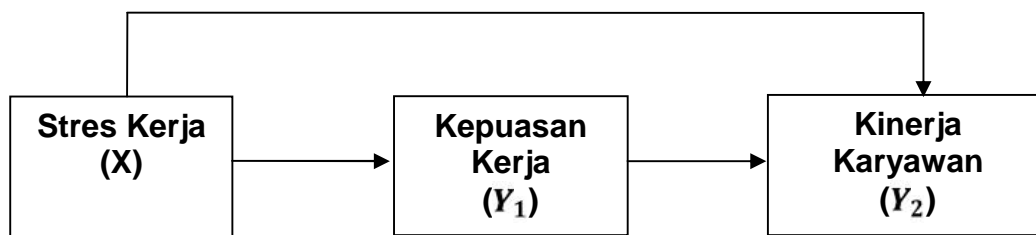
Kepuasan bisa dilakukan dengan cara pemberian pekerjaan yang menantang, gaji yang sesuai, kesempatan promosi, pentingnya kepedulian atasan terhadap bawahan, adanya rekan kerja dan kondisi kerja yang mendukung serta memberikan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya, semua akan meningkatkan kinerja para pegawainya (Luthans, 2006: 243). Hal ini seperti hasil penelitian terdahulu Adawiyah (2015) dan Wahyuningtyas (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, karena walaupun adanya double job, tekanan waktu, tetapi dengan didukung oleh lingkungan kerja dan rekan kerja yang harmonis, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dari penelitian-penelitian sebelumnya mengidentifikasi hasil yang saling bertentangan mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Sebagian peneliti menyatakan bahwa stres kerja memberikan efek positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dibuktikan pada penelitian (Faudin, 2012; Amalia, 2013). Dari hasil peneliti yang lain menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja (Hanim, 2016). Begitu pula hasil dari temuan peneliti lainnya justru sebaliknya, bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (Nur, 2016; Chadek, 2014; Dewi, 2015)

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh 1) stres kerja terhadap kinerja, 2) stres kerja terhadap kepuasan, 3) kepuasan terhadap kinerja, 4) kepuasan memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Madiun.

Kerangka Pemikiran

Untuk menunjukkan suatu arah dari penyusunan agar dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas, maka peneliti membuat desain penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Berdasar desain di atas, maka dapat dirumuskan pembahasan dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara langsung stres kerja (X) terhadap kinerja (Y_2), pengaruh stres kerja (X) terhadap kepuasan (Y_1), pengaruh kepuasan (Y_1) terhadap kinerja (Y_2) dan pengaruh tidak langsung stres kerja (X) terhadap kinerja (Y_2) melalui kepuasan kerja (Y_1) sebagai variabel pemediasi.

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres dapat membantu (*Fungsional*), tetapi juga dapat berperan salah (*Disfungsional*) atau merusak prestasi kerja tergantung seberapa besar tingkat stres. Apabila tingkat stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena stres akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan, tetapi ada kalanya stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif yang mendorong orang untuk membangkitkan kesadaran, meningkatkan motivasi, terangsang untuk bekerja lebih giat lagi.

Hal ini seperti hasil dari penelitian Nur (2016) menjelaskan bahwa stres kerja mempunyai hubungan negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Faudin (2012) menjelaskan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian dari Dewi (2015) menjelaskan bahwa stres kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sejalan dengan hal tersebut, ada dua pendekatan dalam mengelola stres

Robbins (2007: 802) yaitu: 1) Pendekatan individu dan 2) Pendekatan organisasi

Berdasar kajian teori, hasil temuan sebelumnya, dan logika berfikir, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Madiun

2. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Salah satu faktor kunci dalam mempengaruhi stres kerja karyawan adalah kepuasan. Stres kerja merupakan masalah serius yang berhubungan dengan kepuasan kerja, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat mengakibatkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaannya. Apabila karyawan telah mengalami stres kerja, maka akan berdampak pada kepuasan kerja yang rendah, kurangnya kepuasan juga bisa menjadi sumber stres, sementara kepuasan yang tinggi dapat meringankan efek stres, itu berarti bahwa stres dan kepuasan kerja saling terkait. Hal ini sesuai dengan penelitian Wibowo Putro (2014) berpendapat bahwa stres kerja berhubungan negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dampak stres secara psikologi dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Dhania (2010) menyatakan bahwa stres kerja tidak signifikan terhadap kepuasan, karena meskipun beban kerja karyawan tinggi tetapi mereka memandang bahwa dengan adanya stres menjadi pemacu untuk melakukan tugasnya sebaik mungkin, sehingga mampu merasakan puas

dengan pekerjaannya. Begitu pula hasil temuan Faudin (2012). Dari hasil temuan penelitian terdahulu maka dapat diperoleh pemahaman bahwa stres bisa ditekan atau dihilangkan dengan memenuhi faktor-faktor yang membuat karyawan merasa puas yaitu dengan memberikan pekerjaan yang menantang, memberikan ganjaran yang pantas/kenaikan gaji, menciptakan kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja mendukung, melakukan kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan.

Berdasar kajian teori dari hasil temuan sebelumnya, dan logika berfikir, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Mandiri Cabang Madiun.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan merupakan salah satu pendorong tercapainya kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Faudin (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Amelia (2013) menunjukkan hasil yang positif dan signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Padang. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja yang dihasilkan. Chadek (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mewujudkan peningkatan kepuasan kerja karyawan, maka perusahaan harus selalu memperhatikan faktor-faktor kepuasan yang bisa meningkatkan kinerja, tentunya karyawan akan loyal terhadap perusahaan. Dengan diperoleh kepuasan oleh karyawan baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan

kinerja para pegawainya (Luthans, 2006: 243). Semua uraian di atas dapat diperoleh pemahaman secara jelas bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan signifikan kinerja karyawan.

Berdasar kajian teori, hasil temuan sebelumnya dan secara logika pikir maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Madiun.

4. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja

Stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apalagi kalau stres terlalu besar akan sangat mempengaruhi kinerja seseorang, karena karyawan bisa kehilangan kemampuan bekerja.

Penelitian Maslatifa Hanim (2016) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, meskipun ada stres tetapi ditunjang kepuasan kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan maksimal dalam bekerja. Sesuai dengan hasil temuan Adawiyah (2015) meskipun karyawan mengalami stres kerja, kinerja karyawan masih tetap tinggi, karena karyawan mampu memenuhi target yang diberikan perusahaan, karyawan mampu bekerja sama dengan rekan. Faudin (2012); Nur (2016) menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, hal ini dapat diartikan bahwa semakin rendah stres kerja karyawan, dengan kepuasan kerja tinggi maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan merupakan salah satu alat untuk meningkatkan kinerja, hal ini bisa dilakukan dengan membuat cara kerja menjadi menyenangkan, memberi kompensasi yang layak dan adil, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menciptakan hubungan kerja sama yang harmonis, menempatkan karyawan pada

pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya.

Berdasarkan kajian teori, hasil temuan sebelumnya dan logika berfikir, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4: Kepuasan kerja memediasi pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Madiun

METODE PENELITIAN

Desain/rancangan penelitian ini adalah menjelaskan hubungan kausal antara stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan melalui pengujian hipotesis. Jenis data yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif.

1. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini menggunakan sensus yaitu seluruh karyawan Bank Mandiri Cabang Madiun sebanyak 64 karyawan. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 64 orang, maka akan diambil sampel total atau sensus.

Pengukuran variabel dengan skala Likert 5 (lima) poin: sangat setuju diberi (SS = 5; setuju diberi nilai (S = 4); ragu-ragu diberi nilai (RR = 3), tidak setuju diberi nilai (TS = 2); sangat tidak setuju diberi nilai (STS = 1).

Penilaian variabel yang diteliti dengan menggunakan rata-rata skor berdasarkan lima kriteria: Nilai (1,00 – 3,50 sangat tidak baik); nilai (3,51 – 5,55 tidak baik); nilai (5,56 - 7,00 cukup baik); nilai (7,01 – 8,70 baik); nilai (8,70 – 10,0 sangat baik).

2. Data dikumpulkan

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner untuk memperoleh jawaban responden tentang stres kerja, kepuasan kerja dan

kinerja karyawan dan pengukurannya sebagai berikut:

a. Stres Kerja

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan Bank Mandiri Cabang Madiun dalam menghadapi pekerjaannya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1). Tuntutan Tugas. 2). Tuntutan Peran. 3).Tuntutan Antar Pribadi. 4).Struktur Organisasi. 5) Kepemimpinan Organisasi.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hasil perbandingan yang diterima individu dengan yang seharusnya ia terima setelah ia melakukan upaya-upaya dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1) Pekerjaan yang menantang. 2) Upah/gaji yang sesuai dan adil. 3) Promosi. 4) Pengawasan. 5) Kondisi kerja yang mendukung. 6) Rekan kerja yang mendukung. 7) Kesesuaian antara pribadi dan pekerjaan.

c. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1) kualitas kerja. 2) kuantitas kerja.3) waktu kerja. 4) kerja sama (Sutrisno, 2009: 172).

3. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini yang pertama dengan uji validitas dengan rumus *Pearson Correlation*, kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Butir instrumen dinyatakan valid jika menghasilkan p value $< 0,05$ (Ghozali, 2006: 49). Uji kedua adalah reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, dengan kriteria pengujian apabila *Cronbach Alpha* $> 0,06$ maka dinyatakan reliabel, sebaliknya jika *Cronbach Alpha* $< 0,06$ maka tidak reliabel (Ghozali, 2006: 46)

4. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian menggunakan teknik analisis data:

- Uji Multikolinearitas, bertujuan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, kriteria pengujian apabila nilai tolerance $> 0,1$ dan Varians Inflation Factor(VIF) < 10 , artinya tidak terjadi multikolinearitas.
- Uji Autokorelasi, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$. Kriteria pengujian dengan rumus *Runs tests*, signifikansi $0,05$ apabila ρ value $> 0,05$ maka tidak terjadi autokorelasi.
- Uji Heteroskedastisitas, menggunakan rumus Glejser, bertujuan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kriteria

pengujian apabila ρ value $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

- Uji Normalitas, dengan rumus Kolmogorov-Smirnov, kriteria pengujian jika ρ value $> 0,05$ maka variabel residual berdistribusi normal.

5. Pengujian hipotesis

Teknik Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*), uji *t*, *Sobel Test*, uji *F* dan uji R^2 .

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel penelitian ditinjau dari jenis kelamin, tingkat pendidikan, tingkat usia dan menurut jabatan (pada tabel 1)

2. Hasil Uji Kualitas Instrumen

Hasil uji validitas dan uji reliabilitas instrumen mengenai variabel stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja (pada tabel 2)

Tabel 1. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	30	46,88%
	Perempuan	34	53,16%
Jumlah		64	100%
Tingkat Pendidikan	D3	2	3,12%
	S1	59	92,19%
	S2	3	4,69%
Jumlah		64	100%
Tingkat Usia	< 25	18	28,12%
	26-35	31	48,44%
	36-45	11	17,19%
	46-55	3	4,96%
	> 55	1	1,56%
Jumlah		64	100%
Menurut Jabatan	Kepala Cabang	1	1,56%
	Kepala Unit	5	7,81%
	Officer	12	18,75%
	Pelaksana	46	71,88%
Jumlah		64	100%

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel 2. Uji Instrumen Penelitian

Variabel	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	No. Item	P-value	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
Stres kerja	1	0,005	Valid	0,838	Reliabel
	2	0,005	Valid		
	3	0,005	Valid		
	4	0,005	Valid		
	5	0,005	Valid		
	6	0,005	Valid		
	7	0,005	Valid		
	8	0,005	Valid		
	9	0,005	Valid		
	10	0,005	Valid		
Kepuasan	1	0,000	Valid	0,913	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	0,000	Valid		
	9	0,000	Valid		
	10	0,000	Valid		
	11	0,000	Valid		
Kinerja	1	0,000	Valid	0,838	Reliabel
	2	0,000	Valid		
	3	0,000	Valid		
	4	0,000	Valid		
	5	0,000	Valid		
	6	0,000	Valid		

Sumber: Data primer diolah, 2018

Hasil uji validitas mengenai variabel stres kerja (X) sebanyak 5 item kuesioner dinyatakan valid, karena ρ value < 0,05, kepuasan (Y_1) sebanyak 10 item kuesioner dinyatakan valid, karena ρ value < 0,05, dan kinerja (Y_2) sebanyak 11 item kuesioner dinyatakan valid, karena ρ value < 0,05.

Hasil uji reliabilitas mengenai variabel stres kerja (X) sebesar 0,838; kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,913 dan kinerja (Y_2) sebesar 0,838, semua menunjukkan

reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,06

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh data berkualitas, pengujian alat ukur (instrumen) data yang diperoleh melalui instrumen perlu diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Pengujian asumsi klasik dengan hasil seperti tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	Tolerance (0,653) (0,653) > 0,1	bebas multikolinearitas
Uji autokorelasi	(0,450) > 0,05	bebas autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	(X) 0,853; (Y ₁) 0,433 > 0,05	bebas heteroskedastisitas
Uji normalitas	Asymp Sig (2-tailed) 0,747 > 0,05	memenuhi asumsi normalitas

Sumber: Data primer diolah, 2018.

Hasil pengujian asumsi klasik di atas menunjukkan dalam pengujian data dari masing-masing instrumen bebas dari multikolinearitas, bebas dari autokorelasi, tidak terjadi heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi normalitas.

4. Analisis Jalur

Analisis jalur bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Dalam analisis jalur ini ada dua persamaan sebagai berikut (Ghozali, 2006: 211).

$$Y_1 = \alpha + P_2 + e_1$$

$$Y_2 = \alpha + P_1X + P_3 + e_2$$

Uji Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Uji Hipotesis 1

Berdasarkan hasil analisis regresi model 1 diperoleh t_{hitung} sebesar 5,737 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai ini menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menghitung koefisien jalur P_2

Koefisien jalur P_2 dapat dilihat dari

besarnya nilai *Standardized Coefficients* Beta dengan nilai 0,589. Hasil uji linear sederhana stres kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini.

Persamaan dari hasil uji regresi linear sederhana stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = 18,421 + 0,665 X$$

Uji Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian untuk variabel stres kerja (X) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.910 dengan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Nilai ini menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2).

Uji Hipotesis 3

Berdasarkan hasil pengujian variabel kepuasan kerja (Y_1) memiliki t_{hitung} sebesar 5,835 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai ini menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja (Y_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2).

Tabel 4. Hasil Uji Regresi stres kerja terhadap Kepuasan

Variabel	Koefisien	Nilai t	Signifikansi
(Crostant)	18,421	4,047	0,000
Stres Kerja	0,665	5,737	0,000
F	: 32,915		0,000
Adjusted R ²	: 0,336		

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Nilai t	Signifikansi
(Crostant)	3,456	1.580	0,119
Stres Kerja	0,179	2.910	0,005
Kepuasan Kerja	0,317	5.835	0,000
F	47,849		0,000
Adjusted R ²	0,598		

Sumber: Data primer diolah, 2018

Menghitung koefisien jalur dan

Koefisien jalur dapat dilihat dari besarnya nilai *Standardized Coefficients* Beta yaitu sebesar 0,288 dan 0,577. Hasil uji regresi linear berganda stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 5 di atas.

Interprestasi dari hasil uji analisis linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

$$= 3,456 + 0,179X + 0,317$$

5. Uji Pengaruh tidak langsung (Indirect Effect)

Uji Hipotesis 4

Kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Madiun. Dari pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasar koefisien jalur (0,288), (0.589) dan
2. Berdasar hasil koefisien jalur () maka besarnya koefisien pengaruh langsung dan tidak langsung adalah sebagai berikut:
 - a. Koefisien pengaruh langsung

stres kerja terhadap kinerja sebesar 0,288

- b. Pengaruh tidak langsung stres kerja melewati kepuasan baru ke kinerja sebesar 0,339
- c. Total pengaruh dari stres kerja ke kinerja melalui kepuasan kerja, ditambah dengan pengaruh langsung dari stres kerja ke kinerja sebesar 0,627

Membandingkan antar koefisien pengaruh tidak langsung dengan koefisien pengaruh langsung (), pengaruh tidak langsung 0,339 > pengaruh langsung 0,288, sehingga hipotesis 4 yang menyatakan bahwa "Kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Madiun" diterima, bisa dilihat pada tabel 6 di bawah ini.

7. Uji Sobel (Sobel Test)

Dalam regresi *Sobel test* bertujuan untuk menguji apakah kepuasan kerja mampu memediasi hubungan pengaruh stres kerja terhadap kinerja dengan Langkah-langkah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Jalur

Model Regresi	Jalur	Koefisien Jalur	Nilai t	Sig.	Kesimpulan
2	SK → Kin	1 = 0,288	2,910	0,005	H1 diterima
1	SK → Kep	2 = 0,589	5,737	0,000	H2 diterima
2	Kep → Kin	3 = 0,577	5,835	0,000	H3 diterima

Sumber: Data primer diolah, 2018.

- a. Menghitung *standard error* P_2 ,
Menghitung *standard error* P_2 dapat dinilai hasil analisis regresi sederhana pada model persamaan 1. Koefisien regresi stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,665 dengan *standard error* dari koefisien jalur P_2 , sebesar 0,116.
- b. Menghitung *standard error* P_3 ,
Menghitung *Standard Error* P_3 , dapat dilihat dari hasil analisis regresi berganda pada model persamaan 2. Koefisien regresi atas kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,317 dengan *standard error* dari koefisien jalur P_3 , sebesar 0,054.

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 \times SE_a^2) + (a^2 \times SE_b^2)}} = \frac{0,665 \times 0,317}{\sqrt{(0,317^2 \times 0,116^2) + (0,665^2 \times 0,054^2)}} = \frac{0,210805}{\sqrt{0,001352 + 0,00129}} = \frac{0,210805}{0,51398} = 4,1014$$

Dari hasil perhitungan *sobel test* di atas mendapatkan nilai Z sebesar 4,1014. Oleh karena nilai $Z_{hitung} = 4,1014$ lebih besar dari $Z_{tabel} = (0,05 = 1,96)$ atau $4,1014 > 1,96$ maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Madiun, dapat diterima.

8. Uji Ketepatan Model (Uji F)

Berdasarkan hasil uji F (pada tabel 5), maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 47,849 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai ini menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja (X) dan kepuasan kerja (Y_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2).

9. Uji Koefisien Determinasi R^2

Berdasarkan pada (tabel 4) koefisien determinasi model 1, hasil pengujian diperoleh hasil Adjusted R^2 sebesar 0,336 menunjukkan bahwa kemampuan model menerangkan kepuasan kerja (Y_1)

adalah sebesar 33,6%, sementara 66,4% (berdasarkan perhitungan $100\% - 33,6\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan pada (tabel 5), koefisien determinasi Adjusted R^2 model 2. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai sebesar 0,598 menunjukkan bahwa kemampuan model menerangkan kinerja karyawan (Y_2) adalah sebesar 59,8%, sementara 40,2% (berdasarkan perhitungan $100\% - 59,8\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini.

$$e_1 = (1 - 0,336)^2 = 0,440896$$

$$e_2 = (1 - 0,598)^2 = 0,161604$$

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian Hipotesis ini juga dibuktikan dalam hasil regresi uji t model 2 menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 2.910, dan t_{tabel} sebesar 1.998 atau $2.910 > 1.998$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hipotesis menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima, hasil ini menunjukkan bahwa meningkatnya stres kerja juga akan membawa peningkatan pada kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Madiun, karena tingkat stres masih dalam batas moderat, dan manajemen Bank Mandiri masih bisa mengelolanya dengan baik. Begitu juga dengan hasil koefisien jalur pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bernilai 0,288 dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 28,8%.

Hasil temuan penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tanjung Sari (2011); Faudin (2012); Hanim (2016) bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya tinggi rendahnya stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di mana pada kategori stres rendah sampai sedang dapat mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis tentang pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara statistik berhasil dibuktikan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dalam hasil regresi uji t model 1 menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 5,737 dan t_{tabel} sebesar 1,998. Artinya $5,737 > 1,998$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima. Ini artinya menunjukkan bahwa stres kerja naik maka kepuasan kerja karyawan Bank Mandiri Cabang Madiun ikut meningkat, karena dengan adanya stres bisa memacu kerja sebagai tanggung jawabnya untuk menyelesaikan, sehingga dengan terselesainya pekerjaan bisa merasakan puas.

Koefisien jalur pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja bernilai 0,589 dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan stres kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 58,9%.

Hasil temuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Faudin (2012); Adawiyah (2015); Dewi (2015); Hanim (2016) bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil ini dibuktikan dalam hasil regresi uji t model 2 menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 5,835 dan t_{tabel} sebesar 1,998 atau $5,835 > 1,998$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja naik maka kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Madiun semakin meningkat.

Koefisien jalur pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bernilai

0,577 dengan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 57,7% dengan ρ value $0,000 < 0,05$. yang berarti signifikan. Dengan demikian kepuasan kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Madiun.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Faudi (2012); Amelia (2013); Wahyuningtyas dan Suharnomo (2013); Chadek (2014); Adawiyah (2015) serta Nur (2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang diperoleh karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

4. Kepuasan kerja sebagai pemediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja:

Hasil ini dapat dibuktikan pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja sebesar 0,288, dan pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan sebesar 0,339. artinya nilai t_{hitung} sebesar 0,339 dengan signifikansi $0,000$ atau $0,339 > 0,000$, hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung akan lebih besar bila dibandingkan dengan pengaruh langsung yaitu $0,339 > 0,288$. Begitu pula hasil perhitungan dari *sobel test* mendapatkan nilai Z sebesar 4.1014. Oleh karena nilai $Z_{hitung} = 4.1014$ lebih besar dari $Z_{tabel} = 1,96$ atau $4.1014 > 1,96$ dengan signifikansi $0,000$ maka disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Madiun, bisa diterima.

Hasil temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Faudin (2012); Amelia (2013); Adawiyah dan Siswanto (2015); Nur (2016), yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh tidak langsung secara signifikansi dari

variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, diterima.

KESIMPULAN

Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Madiun, tingkat stres masih dalam batas moderat dan manajemen bisa mengelola dengan baik, dengan cara di bentuk *team work*, sehingga saling mensupport antar anggota *team*, diadakan sabar(sarapan bareng) setiap jum'at pagi, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, yang akan meningkatkan kinerja.

Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, walaupun ada stres tapi manajemen Bank Mandiri mampu memberikan kompensasi yang layak dan adil didasarkan *Key Performance Indicator* (KPI) atas imbalan kinerja mereka, sehingga meningkatkan kinerja.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Bank Mandiri Cabang Madiun memberikan imbalan yang pantas dan adil bagi karyawan yang telah memenuhi target, kedisiplinan, tingkat pencapaian kerja yang baik, yang diwujudkan dalam *annual performance bonus* atau bonus pergi keluar negeri gratis, dengan adanya kepuasan sehingga bisa meningkatkan kinerja perusahaan.

Kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, stres tak bisa dihindari, stres tak bisa dihilangkan tetapi stres bisa dikelola dengan baik dengan cara memberikan kepuasan kepada karyawan, kepuasan dikatakan sebagai jembatan untuk mencapai kinerja, dengan membuat cara kerja yang menyenangkan, memberikan kompensasi yang layak dan adil, memberikan reward yang berwujud *Key Performance Indicator*(KPI), *annual performance bonus* sehingga bisa meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, Robiatul dan Siswanto. 2015. "Stres Kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi" *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim*. Vol.3 No.1. Januari. Malang
- Amelia, Reza. 2013. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan Kerja sebagai variabel intervening". (Studi pada Bank Mandiri Cabang Padang). *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Andalas*, Vol.1 No.1. Padang
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Manajemen Penelitian*. Rineka cipta, Jakarta.
- Budilaksono, Agung. 2013. "Sumber, Dampak dan Solusi Stres Perkerjaan". Pusdiklat Bea dan Cukai. Widyaiswara. Jakarta.
- Chadek, Novi Charisma Dewi, I Wayan Bagia dan Gede Putu Agus Jana Susila. 2014. "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara". *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. Singaraja. Vol 2.
- Dewi, Ni Putu Erika Lestari dan Netra, I Gusti Salit Ketut 2015. "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan pada Matahari Bungalow Restaurant dan SPA Legian". *E-Journal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud)*. Vol.4 No.7. Kuta. Bali
- Dhania, Dhini Rama. 2010. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja" (Studi pada Madical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria*, Vol. 1 No. 1. Kudus
- Faudin, Mukhamad Afif, Endang Sungkawati dan Samiadji. 2012. "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja" (Studi pada Perawat Instalasi

- Rawat Inap Rumah sakit Militer Kota Malang). *Jurnal Program Pasca Sasrjana*. Magister manajemen Universitas Wisnuwardhana. Malang.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- 2011. *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*.BP Universitas Diponegoro. Semarang
- Gunarya, Arlina, 2013. "Manajemen Stres" Reaksi Tubuh Apabila Terjadi Stres Pusat Bimbingan dan Konseling. UNHAS- Makasar <http://www.fda.govforconsumers/consumerrupdates/ucm107783> diakses 28 maret 2013 jam 14.39
- Hanim, Maslatifa. 2016. "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja karyawan HULL CONSTRUCTION di PT DOK dan Perkapalan Surabaya". *Jurnal Ilmu Manajemen*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Surabaya. Vol.4 No.3. Surabaya.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ismail. 2013. *Manajemen Perbankan*. Edisi pertama. Kencana Prenadamedia. Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi-10. Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 8: Remaja Rosdakarya. Bandung
- Nur, Sansa Rizaldi. 2016. "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja" (Pada PT Kereta Api Indonesia UPT Stasiun Malang). *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis universitas Brawijaya*. Malang.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta.
-, 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi-12, Salemba Empat. Jakarta
- Rully Mujahid. 2013. *Character Building atau Stres Manajemen. Reframe Positive Training Center*. Posted. Jakarta diakses 11 april 2013
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi. Yogyakarta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM. Ed.1. Andi. Yogyakarta
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Media. Jakarta.
- Tanjung Sari, Peni. 2011."Pengaruh Stres Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT POS Indonesia (Persero) Bandung" (*The Influence Job Stress To The Employee's Job Satisfaction At Head Office PT Pos Indonesia, Ltd Bandung*) *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia*. Vol. 1 No. 1: 1-14. Bandung.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi kedua, Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wahyunimtyas, Nadya dan Suharnomo. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan" (Studi pada Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang). *Journal of Management* Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unuversitas Diponegoro, Vol 2, No 2, Hal 1-6. Semarang.
- Wibowo, I Gede Putro. 2014. "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan UD Ulam Sari Denpasar". *Tesis Program Pasca Sarjana* Universitas Udayana.Bali.
-Gede Riana dan Made Surya Put ra. 2015. "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan komitmen organisasional karyawan". *E-Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.02, Hal: 125-145. Bali.
- <http://www.transformasi.net/articles/read/89/>"Human Resource" tujuan-dan-manfaat-penilaian-kinerja-karyawan.html#sthash.yKT0Zogo.dpuf diakses 29 Januari 2014