

BISMA

JURNAL BISNIS DAN MANAJEMEN

Jurnal Bisnis dan Manajemen (BISMA) adalah jurnal yang diterbitkan oleh Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya (Unesa) dan diterbitkan 2 (dua) kali dalam setahun. Jurnal ini diharapkan sebagai wahana komunikasi dan media bagi para akademisi dan praktisi dalam menuangkan ide-ide dalam bentuk kajian, pengamatan, pengalaman praktis, dan hasil penelitian empiris, di bidang bisnis dan manajemen

SUSUNAN REDAKSI

Penanggung Jawab : Ketua Jurusan
Ketua Penyunting : Dwiarko Nugrohoseno, S.Psi. MM
Penyunting Pelaksana : Widyastuti, S.Si., M.Si
Nindria Untarini. SE., M.Si
Yessy Artanti, SE, M.Si

Alamat Redaksi:
JURUSAN MANAJEMEN FE UNESA
Kampus Ketintang Surabaya, 60231
Telp. (031) 8299945, 8280009 PS.107 Fax. 8299946
Email : wied75@yahoo.com

BISMA

Jurnal Bisnis dan Manajemen
Volume 5 No. 2 Februari 2013

DAFTAR ISI

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel *Intervening* Kepuasan Kerja
Helmi Buyung Aulia Safrizal **69-75**
2. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kontruksi PT. AL
Rizki Muttaqin, Anik Herminingsih **76-88**
3. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Performa Kerja Petugas Pemadam Kebakaran pada Dinas Pmk Surabaya
Hafid Kholidi Hadi **89-99**
4. Analisis Manajemen Pihutang dan *Profitabilitas* pada KPRI KOPERGU Bangkalan
Muzani, Evaliati Amaniyah, Anis Wulandari **100-106**
5. Memahami Perilaku Pelanggan Blackberry Di Surabaya: Peran Kesesuaian Diri Dan Kesesuaian Fungsional
Aulia Rahman, Gancar C. Premananto **107-119**
6. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera
Adji Sigit Sutedjo, Anwar Prabu Mangkunegara **120-129**
7. Pengaruh *Risk Attitude, Risk Perception, dan Subjective Norm* terhadap *Risk Intended Behavior* dari Restoran Makanan yang Tidak Memiliki Sertifikasi Halal bagi Konsumen Muslim, dengan Variabel Moderator *Religiusitas*
Rojib Burhan Winahyu **130-146**
8. Variabel Brand Image Yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Telepon Seluler (Ponsel) Nokia
Tin Agustina Karnawati, Andoni Qoiru Cokro **147-157**

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL INTERVENING KEPUASAN KERJA

HELMI BUYUNG AULIA SAFRIZAL¹

Email:helmi.safrizal@yahoo.com

Abstract

Job stress is a dynamic condition in which an individual is confronted with an opportunity, constraint, or demand related to what he or she desires and for which the outcome is perceived to be both uncertain and important. The result of job stress is employees become nervous, feel chronic anxiety, increased strain on the emotions, thought processes and physical condition. Further, work stress can threaten and disrupt the employee in completing the work.

The purposes of this research are: 1) to analyze whether job stress factors that include environmental, organizational and individual partially have significant direct influence to job satisfaction; 2) to analyze whether job satisfaction have significant direct influence to job performance; 3) to find out whether job stress factor that include environmental, organizational and individual partially have significant indirect influence to job performance.

The result of this research are: 1) Job stress factors that include environmental, organizational and individual partially have significant direct influence to job satisfaction; 2) job satisfaction have significant direct influence to job performance; 3) job stress factor that include environmental, organizational and individual partially have significant indirect influence to job performance

Keyword: *job stress, job satisfaction, job performance*

PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi dan pasar bebas saat ini, persaingan terjadi di segala bidang kegiatan bisnis. Dalam menghadapi kompetisi pasar global maka dunia bisnis dan industri harus berbenah diri agar tetap eksis. Perusahaan merupakan salah satu bagian dalam mata rantai bisnis yang penting. Perusahaan tidak lagi bersaing secara nasional tetapi sudah harus mampu bersaing secara internasional sesuai dengan tuntutan global saat ini. Untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, perusahaan harus dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan yang terjadi baik di dalam maupun di luar perusahaan serta melakukan inovasi untuk mengembangkan perusahaan. Perusahaan perlu mengupayakan agar setiap sumber daya yang dimiliki dapat digunakan secara efektif dan efisien sehingga pada akhirnya perusahaan akan mendapatkan skala ekonomis dan meningkatkan kemampuan kompetitif perusahaan.

Salah satu sumber daya yang terpenting di dalam perusahaan adalah sumber daya manusia atau tenaga kerja. Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam mengoperasikan seluruh sumber daya lain yang terdapat di dalam perusahaan. Perusahaan perlu

mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya untuk dapat dimanfaatkan dalam usaha memajukan perusahaan. Salah satu cara yang dapat diterapkan adalah dengan mengendalikan tingkat stres karyawan. Pengelolaan stres yang dilakukan oleh perusahaan mempunyai hubungan dengan kinerja pada setiap karyawan. Sehingga, apabila perusahaan mampu mengelola stres kerja dengan baik, maka kinerjanya dari karyawan akan meningkat sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, karena kinerja tersebut merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

PT. Hardiyang adalah perusahaan swasta yang ada di Surabaya, Jawa Timur yang berdiri sejak tahun 2002. Perusahaan ini bergerak dalam bidang distribusi *consumer goods*. Saat ini PT. Hardiyang memiliki 27 karyawan dengan pelanggan lebih dari 900 rumah makan di Surabaya, Sidoarjo dan Madura.

Hipotesa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1). Bahwa faktor-faktor stres kerja yang meliputi lingkungan, organisasi dan individu secara parsial mempunyai pengaruh langsung yang bermakna terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hardiyang, 2). Bahwa kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh langsung yang bermakna

¹ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo Madura

terhadap kinerja karyawan PT. Hardiyang, 3). Faktor-faktor stres kerja yang meliputi lingkungan, organisasi dan individu secara parsial mempunyai pengaruh tidak langsung yang bermakna terhadap kinerja karyawan PT. Hardiyang

Stres Kerja

Ada berbagai macam definisi stres kerja yang dikemukakan para ahli. Robbins (2008 : 368) berpendapat bahwa stres adalah kondisi dinamik dimana seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dengan apa yang dihasilkannya. Sedangkan Nawawi (2003:234) menyatakan stres kerja adalah suatu keadaan yang timbul dari kapasitas tuntutan yang tidak seimbang, baik nyata maupun dirasakan, dalam tindakan-tindakan penyesuaian organ dan yang sebagian di wujudkan oleh respon yang nonspesifik. Secara sederhana stres sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Gejala atau reaksi stres terhadap seseorang dapat bermacam-macam dan hal ini tergantung pada kekuatan konsep dirinya yang akhirnya menentukan besar-kecilnya toleransi orang tersebut terhadap stres. Orang-orang yang kaku atau fanatik terhadap norma-norma dan ambisi yang dipegangnya cenderung mengalami keadaan yang lebih buruk apabila ia tidak berhasil mengatasi stresnya. Stres yang tidak teratasi menimbulkan gejala badaniah (fisiologis), gejala kejiwaan (psikologis), dan gejala sosial. Robbins (2008) menjelaskan tiga gejala stres yang meliputi: 1). Gejala fisiologis misalnya sakit kepala, hipertensi, penyakit jantung, nyeri otot dan lain sebagainya, 2). Gejala psikologis contohnya kecemasan, murung, berkurangnya kepuasan kerja dan lain-lain, 3). Gejala perilaku misalnya produktifitas kerja yang menurun, kemangkiran, *labour turn over* yang tinggi dan sebagainya.

Luthans (2006) menjelaskan bahwa penyebab stres ada beberapa faktor, yaitu: 1). Faktor ekstraorganisasi yaitu penyebab stres yang berasal dari luar organisasi. Penyebab stres ini dapat terjadi pada organisasi yang bersifat terbuka, yakni keadaan lingkungan eksternal mempengaruhi organisasi, 2). Faktor organisasi yaitu penyebab stres yang berasal dari organisasi tempat karyawan bekerja, 3). Faktor kelompok yaitu penyebab stres yang berasal dari kelompok kerja yang setiap hari berinteraksi dengan

karyawan, 4). Faktor individu yaitu penyebab stres yang berasal dari individu yang ada dalam organisasi.

Sedangkan menurut Robbins (2008) ada beberapa faktor penentu yang mempengaruhi tingkat stres seseorang. Faktor-faktor tersebut adalah: 1). Faktor lingkungan. Selain mempengaruhi desain struktur sebuah organisasi, ketidakpastian lingkungan seperti ekonomi, politik dan teknologi mempengaruhi tingkat stres, 2). Faktor organisasi. Beberapa hal yang dapat dikategorikan sebagai penyebab stres adalah tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi, 3). Faktor individu. Berbagai hal di luar pekerjaan yang menyebabkan stres terutama adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang

Faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja menurut Greenberg (2002) dapat dijelaskan dalam uraian berikut. Faktor stres pekerjaan yang bersumber pada pekerjaan antara lain: a). Sumber intrinsik pada pekerjaan yaitu meliputi kondisi kerja yang sangat sedikit menggunakan aktifitas fisik, beban kerja yang berlebihan, waktu kerja yang menekan, resiko/bahaya secara fisik; b). Peran dalam organisasi yaitu antara lain peran ambigu, konflik peran, tanggung jawab kepada orang lain, konflik batasan reorganisasi baik secara internal maupun eksternal; c). Pengembangan karir, dapat terdiri dari promosi ke jenjang yang lebih tinggi atau penurunan tingkat, tingkat keamanan kerja yang kurang, ambisi pengembangan karir yang mengalami hambatan; d). Hubungan relasi di tempat kerja meliputi antara lain kurangnya hubungan relasi dengan pimpinan rekan sekerja atau dengan bawahan serta kesulitan dalam mendelegasikan tanggung jawab; e). Struktur organisasi dan iklim kerja yaitu antara lain karena terlalu sedikit atau bahkan tidak ada partisipasi dalam pembuatan keputusan/kebijakan hambatan dalam perilaku (misalnya karena kurang anggaran) politik ditempat kerja, kurang efektifnya konsultasi yang terjadi.

Faktor stres kerja yang bersumber pada karakteristik individu antara lain: tingkat kecemasan, tingkat neurotisme individu, toleransi terhadap hal yang ambigu/ketidakjelasan, dan pola tingkat laku tipe A. Sedangkan faktor stres kerja yang bersumber dari luar organisasi, meliputi: masalah - masalah dalam keluarga, peristiwa kritis dalam kehidupan, kesulitan finansial.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang dari karyawan terhadap pekerjaannya (Davis dan Newstrom, 2000). Kreitner dan Kinicki (2004) berpendapat kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan yang efektif atau emosional yang mengarah pada suatu pekerjaan, dengan kata lain kepuasan kerja mencakup perasaan positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan Riggio (2007) menyatakan kepuasan kerja terdiri atas perasaan dan sikap seseorang mengenai pekerjaan tersebut. Meliputi semua aspek dari pekerjaan, baik dan buruk, positif dan negatif, yang tercermin pada perasaan puas.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi pemenuhan kepuasan kerja, seperti yang dikemukakan Porter (Wexley & Yukl, 2005) bahwa tingkat kepuasan kerja erat hubungannya dengan apa yang diharapkan oleh karyawan dari pekerjaan mereka sesuai dengan kebutuhan yang mereka rasakan. Faktor-faktor yang mampu memberikan tingkat kepuasan kerja menurut Porter adalah: gaji yang memuaskan, kesempatan untuk maju dan pengembangan karier, kesempatan untuk belajar, kondisi kerja yang baik, lingkungan kerja yang memuaskan, teman-teman sekerja yang cocok serta atasan atau pimpinan yang baik.

Blum dalam As'ad (2004) telah melakukan penggolongan terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menjadi tiga golongan yaitu faktor pekerjaan, faktor individual, dan faktor sosial. Faktor pekerjaan mencakup upah, mutu pengawasan, kondisi kerja, ketenangan dalam bekerja, kesempatan untuk maju, keadilan dalam tugas, hubungan sosial dalam pekerjaan, serta kemampuan menghadapi kesulitan. Faktor individual meliputi usia, kesehatan, temperamen dan tingkat aspirasi karyawan. Faktor sosial meliputi hubungan dalam keluarga, status sosial, kegiatan dalam serikat pekerja, kebebasan berpendapat dan hubungan kemasyarakatan. Smith, Kendall dan Hulin (Luthans, 2006) berpendapat bahwa ada lima faktor dari kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, kompensasi, kesempatan promosi, supervisi dan rekan sekerja.

Kinerja Karyawan

Simamora (2004) mengatakan bahwa kinerja merupakan proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Penilaian kinerja dilakukan melalui kontribusi karyawan terhadap organisasi selama periode waktu tertentu. Bernardin dan Russel (Ruky, 2006:15) mendefinisikan kinerja sebagai catatan

kemajuan dalam mencapai hasil-hasil pada fungsi kerja secara khusus atau aktivitas selama kurun waktu tertentu. Maksud dari Bernardin dan Russel menekankan pengertian prestasi sebagai "hasil" atau "apa yang keluar" (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi. Nawawi (2003) melengkapinya dengan menyebut prestasi kerja dengan istilah karya, yaitu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Dari beberapa pendapat di atas dapat dikatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok berdasarkan standar kinerja yang telah ditentukan dalam waktu tertentu.

Untuk mengetahui tinggi-rendahnya kinerja seseorang, maka perlu dilakukan penilaian kinerja. Handoko (2004) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Gomes (2003), melengkapi kedua pendapat di atas dengan mengatakan ukuran performansi yang bersifat kuantitatif seperti satuan-satuan produksi dan volume penjualan menghasilkan pengukuran yang konsisten secara relatif. Kriteria-kriteria yang sifatnya subyektif, seperti sikap, kreativitas dan kerja sama menghasilkan pengukuran yang kurang konsisten, tergantung pada siapa yang mengevaluasi dan bagaimana pengukuran itu dilakukan.

Selanjutnya Gomes (2003) mengemukakan beberapa kriteria performa kerja yang didasarkan atas deskripsi perilaku yang spesifik: 1). *Quantity of work*, yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan, 2). *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya, 3). *Job Knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya, 4). *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul, 5). *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi), 6). *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja, 7). *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya, 8). *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Kreitner dan Kinicki (2004) terdapat indikasi adanya hubungan negatif antara

stres dan kepuasan kerja, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka tingkat stres kerja akan semakin turun. Pendapat ini didukung oleh Luthans (2006) yang menyatakan bahwa salah satu bentuk permasalahan psikologis yang timbul sebagai dampak adanya stres yang berkaitan dengan pekerjaan adalah munculnya ketidakpuasan akan pekerjaan yang dijalani.

Davis and Newstrom (2000) mengemukakan bahwa pada tingkat stres yang rendah dimana tidak ada tantangan kerja, prestasi kerja karyawan akan cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres kerja, maka prestasi kerja karyawan akan ikut bertambah tinggi sampai pada taraf tertentu. Stres kerja karyawan akan sampai pada titik stabil atau tingkat optimal yang akan menghasilkan prestasi kerja yang baik. Pada titik ini tambahan stres tidak akan menghasilkan peningkatan prestasi.

Sedangkan menurut Ivancevich & Matesson (2000) stres kerja yang terlalu ringan akan menimbulkan kebosanan menurunnya motivasi dan kelesuan pada karyawan. Stres kerja pada titik optimal atau stabil meningkatkan motivasi, ketenangan dan semangat kerja pada karyawan sehingga dapat mencapai prestasi kerja yang terbaik

Karyawan yang mengalami stres kerja yang tinggi kinerjanya akan menjadi rendah karena mengalami gangguan psikologis, sakit secara fisik dan pada akhirnya akan sering menolak suatu pekerjaan dengan alasan menghindari stres.

Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

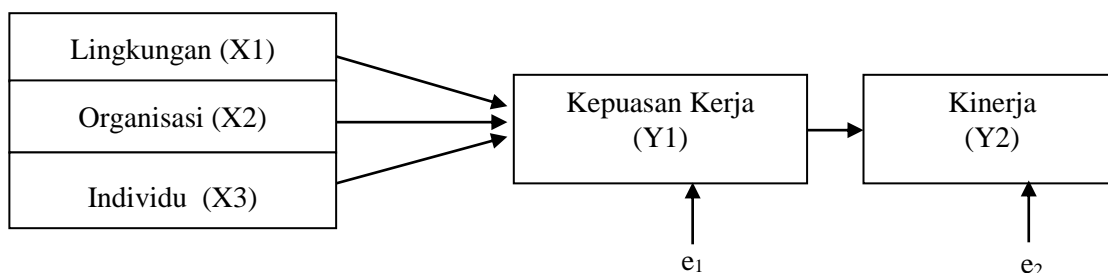
Gibson (2000) menggambarkan hubungan timbal balik antara kepuasan dan kinerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

METODE PENELITIAN

Variabel penelitian yang akan diukur dalam penelitian ini berjumlah 5 (lima) variabel. Variabel-variabel tersebut adalah Lingkungan (X_1), Organisasi (X_2), Individu (X_3), kepuasan kerja (Y_1), kinerja karyawan (Y_2)

Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Hardiyang yang berjumlah 27 orang. Karena jumlah populasi tidak begitu besar maka dalam penelitian ini sampel adalah keseluruhan populasi.

Data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis jalur *Path Analysis* untuk memenuhi tujuan penelitian. Uji ini dimaksudkan untuk menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel penyebab terhadap variabel akibat (Ferdinand, 2002).



Gambar 1. Diagram Jalur Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, model hubungan variabel bebas dengan variabel antara dan variabel terikat dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan berikut:

$$ZY_1 = P_1X_1 + P_2X_2 + P_3X_3 + \varepsilon_1$$

$$ZY_2 = P_4Y_1 + \varepsilon_2$$

Pendugaan parameter atau perhitungan koefisien jalur dengan metode OLS, bilamana dilakukan dengan *software* SPSS maka dihitung melalui analisis regresi, yaitu dilakukan pada masing-masing persamaan secara parsial (Solimun, 2002).

Untuk bentuk persamaan pertama diperoleh hasil analisis regresi sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi :
Pengaruh X₁ – X₃ Terhadap Y₁**

Var	Standardized coefficients beta	T	Sig.
X ₁	-0,457	-3,266	0,003
X ₂	-0,329	-2,354	0,027
X ₃	-0,509	-3,953	0,001
R	= 0,789		
R ²	= 0,622		
F hitung	= 12,640		
Sig F	= 0,000		

Untuk bentuk persamaan kedua diperoleh hasil analisis regresi sebagai berikut:

**Tabel 2 Hasil analisis regresi :
Pengaruh Y₁ terhadap Y₂**

Var	Standardized coefficients beta	t	Sig.
Y ₁	0,664	4,437	0,000
R	= 0,664		
R ²	= 0,441		
F hitung	= 19,690		
Sig F	= 0,000		

Dari hasil analisis regresi dalam Tabel 1 dan Tabel 2, maka bentuk persamaan dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$ZY_1 = -0,457X_1 - 0,329X_2 - 0,509X_3 + \varepsilon_1$$

$$ZY_2 = 0,664Y_1 + \varepsilon_2$$

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, maka dikemukakan pengujian hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 1

Dari hasil analisis regresi yang disajikan pada Tabel 1 diperoleh F hitung sebesar 12,640 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti $p(0,000) < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel X₁ sampai X₃ secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel Y₁. Hasil analisis regresi pada Tabel 1 juga menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan (X₁), organisasi (X₂) dan individu (X₃) berpengaruh secara bermakna terhadap kepuasan kerja karyawan (Y₁), karena nilai signifikansi t lebih kecil dari 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan kata lain $p < 0,05$, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Besarnya pengaruh langsung dari variabel lingkungan (X₁) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y₁) adalah sebesar = - 0,457 dengan signifikansi t = 0,003. Hal ini berarti X₁ berpengaruh secara bermakna dan negatif terhadap Y₁. Besarnya pengaruh langsung dari

variabel organisasi (X₂) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y₁) adalah sebesar -0,329 dengan signifikansi t = 0,027. Hal ini berarti X₂ berpengaruh secara bermakna dan negatif terhadap Y₁. Sedangkan besarnya pengaruh langsung dari variabel individu (X₃) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y₁) adalah sebesar -0,509 dengan signifikansi t = 0,001. Hal ini berarti X₃ berpengaruh secara bermakna dan negatif terhadap Y₁.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa faktor-faktor stres kerja yaitu lingkungan, individu dan organisasi secara parsial mempunyai pengaruh langsung yang bermakna terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hardiyang dapat diterima.

Hipotesis 2

Dari hasil analisis regresi yang disajikan pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai signifikansi t sebesar 0,000, yang berarti $p(0,000) < 0,05$. Hal ini berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dari Tabel 2 juga memperlihatkan nilai $\beta = 0,664$ yang menunjukkan bahwa pengaruh langsung dari Y₁ ke Y₂ sebesar 0,664. Hal ini berarti kepuasan kerja (Y₁) berpengaruh langsung secara bermakna dan positif terhadap kinerja karyawan (Y₂)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung yang bermakna terhadap kinerja karyawan PT. Hardiyang dapat diterima.

Hipotesis 3

Pengaruh tidak langsung variabel faktor-faktor stres kerja (X) yang bermakna terhadap variabel kinerja karyawan (Y₂) adalah sebagai berikut :

Pengaruh tidak langsung X₁ terhadap Y₂ melalui Y₁ = (-0,457)(0,664) = - 0,303. Hal ini berarti terdapat pengaruh negatif tidak langsung X₁ terhadap Y₂ melalui Y₁ sebesar 0,363.

Pengaruh tidak langsung X₂ terhadap Y₂ melalui Y₁ = (-0,329)(0,664) = - 0,218. Hal ini berarti terdapat pengaruh negatif tidak langsung X₂ terhadap Y₂ melalui Y₁ sebesar 0,218.

Pengaruh tidak langsung X₃ terhadap Y₂ melalui Y₁ = (-0,509)(0,664) = - 0,338. Hal ini berarti terdapat pengaruh negatif tidak langsung X₃ terhadap Y₂ melalui Y₁ sebesar 0,338.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa faktor-faktor stres kerja yang meliputi lingkungan, organisasi dan individu mempunyai pengaruh tidak langsung yang bermakna terhadap kinerja karyawan PT. Hardiyang dapat diterima.

Pembahasan

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) dari persamaan regresi linier berganda antara variabel faktor-faktor stres kerja (X) dengan kepuasan kerja (Y_1) adalah sebesar 0,789 artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel faktor-faktor stres kerja (X) dengan variabel kepuasan kerja (Y_1). Nilai koefisien determinasi (R^2) dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebesar 0,622 berarti bahwa 62,2 % dari perubahan variabel kepuasan kerja (Y_1) dipengaruhi oleh variabel X_1 (lingkungan), X_2 (organisasi) dan X_3 (individu), sedangkan 37,8 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar tiga variabel yang diamati. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,622 dapat dikatakan tinggi seperti yang dinyatakan oleh Ritveld (1994:28) bahwa “pada kasus penelitian sosial, R antara 0,4 – 0,6 dapat dikatakan tinggi”.

Berdasarkan hasil perhitungan juga diketahui bahwa koefisien korelasi berganda (R) dari persamaan regresi berganda antara variabel kepuasan kerja (Y_1) dengan variabel kinerja karyawan (Y_2) adalah sebesar 0,664. Nilai koefisien determinasi (R^2) dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebesar 0,441 berarti bahwa 44,1 % dari perubahan variabel kinerja karyawan (Y_2) dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja (Y_1), sedangkan 65,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar kepuasan kerja.

Hasil analisis menunjukkan faktor-faktor stres kerja yaitu lingkungan, organisasi dan individu secara parsial mempunyai pengaruh langsung yang bermakna terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hardiyang. Hal ini sesuai dengan pernyataan Kreitner dan Kinicki (2004) yang menyebutkan terdapat indikasi adanya hubungan negatif antara stres dan kepuasan kerja. Hal ini sesuai juga dengan pendapat Luthans (2006) yang menyatakan bahwa salah satu bentuk permasalahan psikologis yang timbul sebagai dampak adanya stres yang berkaitan dengan pekerjaan adalah munculnya ketidakpuasan akan pekerjaan yang dijalani. Lebih lanjut hasil ini sesuai dengan penelitian Suhanto (2009) yang menyimpulkan stress kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja. Mohajeri dan Nelson (2009) juga menegaskan bahwa kenaikan tingkat stres dihubungkan dengan penurunan kepuasan kerja dan demikian sebaliknya.

Hasil analisis yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung yang bermakna terhadap kinerja karyawan PT. Hardiyang. Hal ini sesuai dengan pendapat

Dessler (2000:42) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai peran untuk mencapai produktivitas dan kualitas standar yang lebih baik. Penelitian Yousef (1998) menyimpulkan hasil yang sama bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja dan kinerja. Penelitian Parwanto (2006) menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Devi (2009) menunjukkan hasil yang sejalan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hasil analisis yang menunjukkan bahwa faktor-faktor stres kerja yang meliputi lingkungan, organisasi dan individu mempunyai pengaruh tidak langsung yang bermakna terhadap kinerja karyawan PT. Hardiyang. Hal ini sesuai dengan Luthans (2006 : 444) yang menyatakan salah satu dampak adanya stres yang berkaitan dengan pekerjaan adalah menurunnya kinerja karyawan. Lebih lanjut hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shahu dan Gole (2008) menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Kazmi (2008) menghasilkan kesimpulan yang sama bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa Faktor-faktor stres kerja yaitu lingkungan, organisasi dan individu secara parsial mempunyai pengaruh langsung yang bermakna terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hardiyang.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung yang bermakna terhadap kinerja karyawan PT. Hardiyang.

Faktor-faktor stres kerja yang meliputi lingkungan, organisasi dan individu mempunyai pengaruh tidak langsung yang bermakna terhadap kinerja karyawan PT. Hardiyang.

DAFTAR ACUAN

- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta.
- Davis, Keith, & John W. Newstrom, 2000. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Agus Darma, Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary. 2000, *Human Resource Management*, 8th edition, Prentice Hall, USA.
- Devi, Eva Kris Diana. 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap*

- Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang*. Tesis. Semarang : Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro
- Ferdinand, Augusty. 2002. *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen : Aplikasi Model-Model Rumit dalam Penelitian Untuk Tesis Magister & Disertasi Doktor*. Edisi 2. Semarang : Universitas Diponegoro
- Gibson, J. L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J. H. 2000. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. 10th edition. Boston: McGraw-Hill.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Greenberg, J. S. 2002. *Comprehensive stress management*. 7th edition. New York : McGraw-hill Companies Inc.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalial dan Sumber daya Manusia*, cetakan kedua. Yogyakarta: BPFE
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, Michael T. Matteson. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Kazmi, Rubina, Shehla Amjad, Delawar Khan. 2008. *Occupational Stress and its effect on Job Performance: A case study of medical house officers of district Abbotabad*. Journal of Ayub Medical College, 20(3), pp. 135-139
- Kreitner, R., Angelo Kinicki. 2004. *Organizational Behavior*, 6th edition. Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behaviour*, 11th edition. New York : McGraw Hill/Irwin
- Mohajeri, Nazanin, Nelson. 1999. *Stress Level And Job Satisfaction: Does A Causal Relationship Exist?*, <http://clearinghouse.missouriwestern.edu/manuscripts/74.php>. diakses 1 Mei 2012
- Nawawi H. Hadri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada
- Parwanto, Wahyuddin. 2006. *Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Imka DII Surakarta*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rietveld, Piet dan Lasmono Tri Sunaryanto. 1994. *87 Pertanyaan Masalah Regresi Berganda*. Yogyakarta: Andi Offset
- Riggio, Ronald E. 2007. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*, Fifth Edition. New Jersey: Prentice Hall, Inc
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua Belas. Jakarta : Salemba Empat
- Ruky, Achmad S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Shahu, R. S. V. Gole. 2008. *Effect of job stress and job satisfaction on performance: An Empirical Study*. AIMS International Journal of Management Volume 2 Number 3 September 2008, pp. 237-246
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen sumber Daya Manusia*, Edisi III, Yogyakarta : STIE YKPN
- Solimun. 2002. *Metode Kuantitatif Untuk Manajemen*. Malang : Universitas Brawijaya
- Wexley, Kenneth N dan Gary A. Yukl, 2005. *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Perusahaan*, Alih Bahasa: M. Shobarudin, Jakarta : Rineka Cipta.
- Yousef, Darwish A. 1998. *Satisfaction with job security as a predictor of organizational commitment and job performance in a multicultural environment*. International Journal of Manpower, 19 (3), pp. 184-194