

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi karyawan pada PT Telkom Indonesia Witel Yogyakarta)**

Triya Wardani

Email : triyawardani184@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Brawijaya, Geblagan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta

Telp: (0274) 387656 fax: (0274) 387646

Email: bhp@umy.ac.id

Abstract

This research was conducted to obtain evidence of the direct effect of work stress, job satisfaction on employee performance and indirect effects of work stress on performance through job satisfaction. the object in this study was organic employees of PT Telkom Witel Indonesia Yogyakarta. This study uses saturated samples with the amount of data obtained as many as 40 employees. The results of this study indicate that work stress variables have a significant effect on partial job satisfaction which is shown in the t test of 0,000 which is smaller than the probability of 0.05. Job satisfaction variables have a significant effect on employee performance which is shown in the t test of 0.003 which is smaller than the probability of 0.05. . Job stress variables have a significant effect on employee performance indicated in the t test of 0.049 which is smaller than the probability of 0.05. In silence, obtained F count of 20,351 and probability of 0,000, it can be concluded that Job Stress and Job Satisfaction jointly influence the Employee performance. With Determination R2 test shows the magnitude of the determination coefficient of 0.498, meaning that the independent variables together affect the dependent variable by 49.8%, the remaining 50.2% is influenced by other variables not included in the research model. In the indirect effect of work stress variables on performance through job satisfaction shows a significant effect that is tested in the sample test where T count is greater than t table indicated that t count is 2, 681 is greater than t table of 1.684.

Keyword : Work Stress, Job Satisfaction and Employee Performance

PENDAHULUAN

Bagi sebuah organisasi atau perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting, kualitas Sumber Daya Manusia (tenaga kerja) dengan menghubungkan individu dengan pekerjaan harus diperhatikan di setiap organisasi. . Selain itu karyawan merupakan aset yang sangat bernilai bagi perusahaan, Salah satu faktor untuk meningkatkan pengelolaan organisasi yaitu kinerja karyawan, Anggit A & Heru S (2014 :1). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar P, M, 2009;67).

Seorang karyawan akan bertanggung jawab dalam segala tugasnya jika karyawan itu bisa untuk melakukan tugasnya dengan baik maka akan membantu kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Namun, jika seorang karyawan telah merasakan tekanan dalam pekerjaannya itu akan menimbulkan stress kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

Stress mengakibatkan kondisi dimana seseorang mengalami beban yang sangat berat dan akan mengakibatkan kinerja yang rendah. Seorang karyawan yang mengalami stress biasanya akan merasakan kegelisahan dalam dirinya dan itu akan berpengaruh terhadap perilaku seseorang, terutama seseorang yang memiliki pekerjaan yang berat dimana mereka harus dituntut bekerja melebihi yang sudah ditetapkan.

Permasalahan yang mendasari penelitian ini adalah fenomena *gap* pada variabel ini, PT Telkom Indonesia Witel Yogyakarta khususnya karyawan tetap dalam hal ini kurang transparan dalam jam kerja yang telah ditetapkan, selain itu juga antar individu/karyawan juga sering tidak mendukung dan tidak membantu dalam penyelesaian tugas, sehingga pekerjaan yang semestinya cepat terselesaikan menjadi terlambat penyelesaiannya. Begitu pula ada beberapa karyawan yang mendapatkan tugas rangkap, sehingga kadang pekerjaannya tidak selesai sampai batas waktunya. Hal inilah yang akan mengakibatkan tekanan yang menimbulkan stress kerja pada karyawan dan cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaannya serta dapat menurunkan kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Kinerja

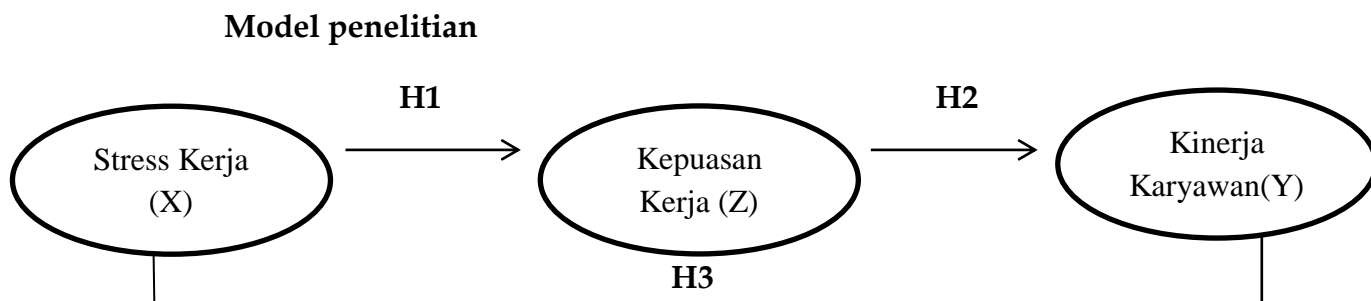
Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, Emron E., dkk (2016 :190). Adapun kinerja menurut Irham F (2014;127) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. kinerja dapat dioptimumkan melalui penetapan jabatan bagi setiap karyawan, sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawab pada masing-masing jabatannya. Dalam hal ini deskripsi jabatan dapat menjadi landasan untuk penentuan gaji, seleksi pegawai, penilaian kerja dan tanggung jawab.

Teori Kepuasan

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja, Veithzal R dan Ella J.S (2010;856). Pekerjaan yang dilakukan dapat dinilai dengan perilaku individu dalam menyikapi pekerjaannya. Puas atau tidaknya sebuah pekerjaan itu berdampak langsung terhadap individu. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi, Emron E., dkk (2016;213).

Teori Stres Kerja

Stress adalah reaksi negative dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan atau peluang yang terlampau banyak, Stephen P.R (2010;16). meskipun sering kali dipandang secara negatif tetapi stress bisa berpengaruh positif terutama jika memberikan manfaat potensial. Kondisi- kondisi yang menyebabkan stress tersebut disebut dengan "*stressor*", umumnya seseorang yang mengalami stress karena adanya kombinasi dari berbagai stressor, hal ini tergantung bagaimana reaksi mereka terhadap stress tersebut. Adapun menurut Ricky W.G (2013;175). Stress diartikan sebagai respons adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepadanya.



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan model penelitian, maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H2 : kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 : stress kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

METODE PENELITIAN

Metode ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan tetap PT Telkom Indonesia Witel Yogyakarta yang berada di Kota Baru dengan menggunakan analisis deskriptif, menguji dengan menggunakan data primer dan pengujian hipotesis, regresi linear sederhana serta regresi linear berganda. Teknik sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh dimana seluruh karyawan dijadikan sampel penelitian, yaitu sebanyak 40 orang.

HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian, Sugiyono (2018;267). Jika suatu nilai signifikan $< \alpha 0,05$, maka dinyatakan data tersebut valid

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Sugiyono (2018;268) berpendapat bahwa data dikatakan reliable jika nilai *Cronbach Appha* $\alpha > 0,60$ dan sebaliknya jika nilai *Cronbach Appha* $\alpha < 0,60$ maka tidak reliable.

3. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan suatu uji yang bertujuan untuk menguji apakah pada data penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut Imam G., (2018) data dapat dikatakan normal apabila data penyebaran titik-titik tersebut berdekatan pada diagonal dari grafik maupun histogram. Namun, lebih spesifik jika dalam menguji data menggunakan uji statistik dengan melihat angka yang sudah pasti.

4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji asumsi klasik untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Menurut Imam G., (2018) Apabila di grafik *scatterplots* terdapat titik-titik yang menyebar secara acak di angka 0 pada sumbu Y dan dapat disimpulkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas. Selain menggunakan grafik *scatterplots* juga bisa menggunakan uji *glejser* yaitu dengan ketentuan jika nilai signifikan setiap variabel independen $> 0,05$ maka data dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Hasil Uji Multikolineartias

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Menurut Imam G., (2018) untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians*

Inflation Factor (VIF) dan *tolerance* (α). Jika nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) <10 dan nilai *tolerance* (α) $>0,10$ maka dikatakan data tidak terjadi multikolinieritas.

6. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji asumsi klasik untuk menguji apakah model regresi tersebut bisa dikatakan linear atau tidak. Menurut Imam G., (2018) jika diketahui nilai *sig* pada *Deviation from Linearity* sebesar $0,576 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data dinyatakan linear.

7. Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis diperoleh dengan menggunakan analisis jalur dari regresi linier sederhana. Berikut merupakan tampilan dari pengujian yang dilakukan :

Tabel 1

Hasil Regresi Linear Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 ^a	.428	.413	3.105

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.915	1.625		17.184	.000
	Stress Kerja	-.316	.059	-.655	-5.337	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 1 pada Hasil Regresi Linear Sederhana dilihat bahwa pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan *Standardized Coefficients* sebesar $-0,655$ sehingga stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Nilai *Adjusted R Square* $0,413$ merupakan nilai pengaruh langsung yang ditunjukkan variabel stress kerja ke variabel kepuasan kerja, maka (H1) diterima.

Tabel 2
Hasil Regresi Linear Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.498	3.341

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stress Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.634	5.177		6.883	.000
	Stress Kerja	-.172	.084	-.306	-2.037	.049
	Kepuasan Kerja	.565	.175	.486	3.238	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 2 pada Hasil Regresi Linear Berganda dilihat bahwa pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan sebesar 0,049 dan 0.003 dimana nilai signifikan <0,05 dengan *Standardized Coefficients* stress kerja sebesar -0,306 dan *Standardized Coefficients* kepuasan kerja sebesar 0,486. Nilai *Adjusted R Square* 0.498 merupakan nilai pengaruh langsung yang ditunjukkan variabel stress kerja dan kepuasan kerja ke kinerja karyawan, maka (H2) diterima dan (H3) diterima.

Sedangkan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung stress kerja ke kinerja karyawan dengan menggunakan sobel test sebagai berikut :

$$P4 = 0,486 \quad Se4 = 0,175$$

$$P3 = -0,655 \quad Se3 = 0,059$$

Perhitungan standar error dari koefisien *indirect effect* (Se43) sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
Se_{43} &= \sqrt{P_4^2 \cdot Se_3^2 + P_3^2 \cdot Se_4^2 + Se_4^2 \cdot Se_3^2} \\
&= \sqrt{(0,486)^2 \cdot (0,059)^2 + (-0,655)^2 \cdot (0,175)^2 + (0,175)^2 \cdot (0,059)^2} \\
&= \sqrt{0,000822 + 0,013138 + 0,000106} \\
&= \sqrt{0,014066} \\
&= 0,118602
\end{aligned}$$

Dengan demikian nilai uji t dapat diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
t &= \frac{P_{43}}{Se_{43}} \\
&= \frac{0,318}{0,118602} \\
&= 2,681
\end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai t yang dihasilkan adalah 2,681 yang mana lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,684 artinya bahwa parameter mediasi tersebut signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja dapat berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis keempat (H4) dapat diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis jalur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan tetap pada PT.Telkom Yogyakarta. Dengan nilai Signifikan sebesar 0,000 yang artinya semakin tinggi stress kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis jalur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan organik pada PT.Telkom Yogyakarta. Dengan nilai signifikan sebesar 0,003 yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan

Hasil analisis jalur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT.Telkom Yogyakarta. Dengan nilai signifikan sebesar 0,049 yang artinya semakin tinggi stress kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Variabel Kepuasan Kerja

Hasil analisis jalur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t hitung (2,681) > t tabel (1,684) artinya bahwa parameter pemediasi tersebut signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Stress Kerja dapat berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan :

1. Stres Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan organik pada PT.Telkom Yogyakarta
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan organik pada PT.Telkom Yogyakarta
3. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan organik pada PT.Telkom Yogyakarta
4. Stres Kerja dapat berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

SARAN

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Untuk meminimalisir stress kerja PT Telkom Yogyakarta sebaiknya perusahaan menekan semaksimal mungkin timbulnya stres kerja pada karyawan dengan cara mengurangi beban kerja yang berlebihan misalnya dengan membuat jam kerja yang jelas sebagai mendelegasikan setiap pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan proporsi yang sesuai.
 - b. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan peralatan yang kurang memadai dalam bekerja
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Bagi Peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan bukti studi kasus dan acuan atau referensi mengenai pembahasan yang berkaitan dengan topik dalam proses perkuliahan.
 - b. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner tertutup, bagi peneliti selanjutnya diharapkan memberikan kuesioner terbuka dan tertutup.
 - c. Penelitian selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat ditambah variabel-variabel independennya karena masih banyak faktor yang mempengaruhinya seperti kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.

KETERBATASAN PENELITIAN

- a. Penelitian ini masih menggunakan kuesioner tertutup sehingga pernyataan yang diberikan masih bias, diharapkan peneliti selanjutnya memberikan kuesioner terbuka dan tertutup.
- b. Sampel yang diambil hanya 40 sampel, untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah sampel sehingga kesimpulan dapat digeneralisir.
- c. Variabel bebas yang digunakan hanya variabel stress kerja, untuk peneliti selanjutnya bisa menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggit A., dkk., 2014, Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilma & Riset Manajemen*, 9.
- Anwar P.M., 2009, *Manajemn Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Emron E., dkk., 2016, *Mnajamene Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Imam G., 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Irham F., 2014, *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ricky W.G., 2013, *Manajemen Stress*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Stephen P.R., & Mary C., 2010, *Manajemen Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono., 2018, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal R., & Ella J.S., 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.