

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

##### 1. Tentang Telkomgroup

PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Pemegang saham mayoritas Telkom adalah Pemerintah Republik Indonesia sebesar 52.09%, sedangkan 47.91% sisanya dikuasai oleh publik. Saham Telkom diperdagangkan di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan kode “TLKM” dan New York Stock Exchange (NYSE) dengan kode “TLK”.

Dalam upaya bertransformasi menjadi digital *telecommunication company*. TelkomGroup mengimplementasikan strategi bisnis dan operasional perusahaan yang berorientasi kepada pelanggan (*customer-oriented*). Transformasi tersebut akan membuat organisasi TelkomGroup menjadi lebih lean (*ramping*) dan agile (*lincah*) dalam beradaptasi dengan perubahan industri telekomunikasi yang berlangsung sangat cepat. Organisasi yang baru juga diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menciptakan *customer experience* yang berkualitas.

Kegiatan usaha TelkomGroup bertumbuh dan berubah seiring dengan perkembangan teknologi, informasi dan digitalisasi, namun masih dalam koridor industri telekomunikasi dan informasi. Hal ini terlihat dari lini

bisnis yang terus berkembang melengkapi legacy yang sudah ada sebelumnya.

Saat ini TelkomGroup mengelola 6 produk portofolio yang melayani empat segmen konsumen, yaitu korporat, perumahan, perorangan dan segmen konsumen lainnya.

Berikut penjelasan portofolio bisnis TelkomGroup:

a) *Mobile*

Portofolio ini menawarkan produk mobile voice, SMS dan value added service, serta mobile broadband. Produk tersebut ditawarkan melalui entitas anak, Telkomsel, dengan merk Kartu Halo untuk pasca bayar dan simPATI, Kartu As dan Loop untuk pra bayar.

b) *Fixed*

Portofolio ini memberikan layanan fixed service, meliputi fixed voice, fixed broadband, termasuk Wi-Fi dan emerging wireless technology lainnya, dengan brand IndiHome.

c) *Wholesale & International*

Produk yang ditawarkan antara lain layanan interkoneksi, *network service*, *Wi-Fi*, *VAS*, *hubbing data center* dan *content platform*, data dan internet, dan *solution*.

d) *Network Infrastructure*

Produk yang ditawarkan meliputi *network service*, satelit, infrastruktur dan tower.

e) *Enterprise Digital*

Terdiri dari layanan *information and communication technology platform service* dan *smart enabler platform service*.

f) *Consumer Digital*

Terdiri dari media dan *edutainment service*, seperti *e-commerce* (blanja.com), video/TV dan *mobile based digital service*. Selain itu, kami juga menawarkan *digital life service* seperti *digital life style* (Langit Musik dan VideoMax), *digital payment* seperti TCASH, *digital advertising and analytics* seperti bisnis *digital advertising* dan solusi *mobile banking* serta *enterprise digital service* yang menawarkan layanan *Internet of Things (IoT)*.

2. Visi dan Misi

Seiring dengan perkembangan teknologi digital dan transformasi perusahaan, Telkom memiliki visi dan misi baru yang diberlakukan sejak 2016, yaitu:

Visi

Be the King of Digital in the Region

Misi

Lead Indonesian Digital Innovation and Globalization

## B. Karakteristik Responden

### 1. Jenis Kelamin Karyawan organik pada PT.Telkom Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan organik pada PT.Telkom Yogyakarta yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.1.**  
**Jenis Kelamin Karyawan organik pada PT.Telkom Yogyakarta**

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Laki-Laki	21	52.5
Perempuan	19	47.5
Total	40	100.0

Sumber : data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan organik pada PT.Telkom Yogyakarta, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori laki-laki yaitu sebanyak 21 responden (52,5%).

### 2. Usia Karyawan organik pada PT.Telkom Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan usia karyawan organik pada PT.Telkom Yogyakarta yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.2.**  
**Usia Karyawan organik pada PT.Telkom Yogyakarta**

Kategori	Frekuensi	Prosentase
20-30 Tahun	20	50.0
31-40 Tahun	11	27.5
41-50 Tahun	5	12.5
> 50 Tahun	4	10.0
Total	40	100.0

Sumber : data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia karyawan organik pada PT.Telkom Yogyakarta, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori 20-30 tahun yaitu sebanyak 20 responden (50,0%).

### 3. Pendidikan Karyawan organik pada PT.Telkom Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan karyawan organik pada PT.Telkom Yogyakarta yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.3.**  
**Pendidikan Karyawan organik pada PT.Telkom Yogyakarta**

Kategori	Frekuensi	Prosentase
SMA	9	22.5
S1	30	75.0
S2	1	2.5
Total	40	100.0

Sumber : data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan karyawan organik pada PT.Telkom Yogyakarta,

sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori S1 yaitu sebanyak 30 responden (75,0%).

### C. Uji Kualitas Instrumen dan Data

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### a. Uji Validitas

Hal yang dilakukan sebelum menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 40 responden. Tingkat signifikansi 5% jika probabilitas  $< 0,05$  maka pernyataan tersebut valid. Sedangkan jika nilai probabilitas  $\geq 0,05$  maka pernyataan tersebut tidak valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian**

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	Sig	Keterangan
Stres Kerja	X.1	0.875	0,000	Valid
	X.2	0.887	0,000	Valid
	X.3	0.909	0,000	Valid
	X.4	0.901	0,000	Valid
	X.5	0.913	0,000	Valid
	X.6	0.923	0,000	Valid
	X.7	0.924	0,000	Valid
	X.8	0.886	0,000	Valid
	X.9	0.932	0,000	Valid
	X.10	0.918	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	Z.1	0.929	0,000	Valid
	Z.2	0.951	0,000	Valid
	Z.3	0.932	0,000	Valid
	Z.4	0.933	0,000	Valid
	Z.5	0.929	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0.845	0,000	Valid
	Y.2	0.825	0,000	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	Sig	Keterangan
	Y.3	0.752	0,000	Valid
	Y.4	0.794	0,000	Valid
	Y.5	0.716	0,000	Valid
	Y.6	0.836	0,000	Valid
	Y.7	0.819	0,000	Valid
	Y.8	0.769	0,000	Valid
	Y.9	0.767	0,000	Valid
	Y.10	0.790	0,000	Valid

Sumber: hasil olah data 2018

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 40 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan mengenai Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan yang diajukan untuk responden karyawan organik pada PT.Telkom Yogyakarta adalah valid karena dilihat dari tingkat signifikan  $< 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

#### b. Uji Reliabilitas

Hal yang dilakukan setelah menunjukkan bahwa semua variabel pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 40 responden Pernyataan dapat di katakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$ . Berikut ini adalah hasil uji reliabel:

**Tabel 4.5**

**Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja	0.976	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.963	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.933	Reliabel

Sumber: hasil olah data 2018

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji reliabilitas dari 40 responden dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel Stres Kerja sebesar 0,976, Kepuasan Kerja sebesar 0,963, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,933, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach Alpha  $> 0,6$ .

#### **D. Deskriptif Statistik**

Jawaban responden tersebut akan dikategorikan ke dalam beberapa kategori menurut alternatif jawaban (Mufti H.A., 2018). Kriteria perhitungan pada data A. Deskriptif statistik sebagai berikut :

Nilai Minimum = 1

Nilai Maksimum = 5

Rentang skala = Kategori :

1 – 1,8 = Sangat Rendah

1,8 - < 2,6 = Rendah

2,6 - < 3,4 = Cukup

3,4 - < 4,2 = Tinggi

4,2 - < 5 = Sangat Tinggi

##### **1. Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian berdasarkan deskriptif statistik kinerja karyawan pada karyawan organik pada PT.Telkom Yogyakarta yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.6.**  
**Descriptive Statistics Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Mean
1	Karyawan selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi dan diselesaikan	4.28
2	Target yang karyawan buat/terima sangat menantang namun realistis	4.15
3	karyawan selalu memenuhi kuantitas yang sudah ditargetkan	4.03
4	Dalam menyelesaikan target, karyawan selalu tepat waktu	3.98
5	Kualitas Kerja yang karyawan hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan	4.20
6	Bagi karyawan kualitas adalah mutlak yang harus dipenuhi	4.28
7	Untuk memenuhi kualitas yang baik, karyawan selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada	4.38
8	Bagi karyawan, penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai	4.30
9	Proses yang karyawan lakukan berdasarkan pada cara-cara yang benar	4.33
10	Proses yang karyawan lakukan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan	4.35
	Rata-rata	4.223

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa deskriptif statistik kinerja karyawan memiliki 10 item pernyataan dan hal ini dapat dilihat dari nilai mean sebesar 4.223. Jadi, deskriptif statistik dari kinerja karyawan termasuk kedalam kategori yang sangat tinggi.

## 2. Stress Kerja

Berdasarkan hasil penelitian berdasarkan deskriptif statistik stress kerja pada karyawan organik pada PT.Telkom Yogyakarta yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.7.**  
**Descriptive Statistics Stress Kerja**

No	Pernyataan	Mean
1	Beban kerja yang melebihi kemampuan karyawan	2.55
2	Pekerjaan yang diberikan melebihi waktu kerja, sehingga karyawan menjadi frustrasi	2.63
3	Penjelasan yang kurang baik mengenai wewenang dan tanggung jawab pekerja	2.60
4	Adanya konflik yang terjadi antara pimpinan dan pekerja yang sering terjadi	2.50
5	Situasi atau keadaan kerja yang tidak sehat menyebabkan hubungan antar karyawan kurang baik	2.60
6	Peralatan yang kurang memadai dapat menghambat penyelesaian pekerjaan tepat waktu	2.78
7	Bonus yang terlalu rendah yang menyebabkan karyawan kurang termotivasi	2.75
8	Adanya penilaian antara karyawan yang menyebabkan karyawan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan	2.60
9	Konflik antara tuntutan keluarga dan beban tugas pekerjaan	2.58
10	Pekerja diperlakukan tidak adil oleh atasan, sehingga karyawan tidak merasa nyaman.	2.55
	Rata-rata	2.614

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa deskriptif statistik stress kerja memiliki 10 item pernyataan dan hal ini dapat dilihat dari nilai mean sebesar 2.614. Jadi, Descriptive statistic stress kerja termasuk kedalam kategori yang cukup merasakan stress dalam pekerjaannya.

### 3. Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian berdasarkan deskriptif statistik kepuasan kerja pada karyawan organik pada PT.Telkom Yogyakarta yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.8.**  
**Descriptive Statistics Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Mean
1	Karyawan puas terhadap pekerjaan saat ini yang dipercayakan kepada karyawan	3.98
2	karyawan puas terhadap gaji yang diterima dari perusahaan	3.90
3	karyawan puas terhadap kesempatan promosi dan kenaikan jabatan yang ada dalam perusahaan	3.75
4	karyawan puas terhadap pengawasan atasan saya	3.98
5	karyawan puas terhadap rekan kerja yang ada di perusahaan	4.05
	Rata-rata	3.932

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa Descriptive Statistic kepuasan kerja memiliki 5 item pernyataan dan hal ini dapat dilihat dari nilai mean sebesar 3.932. Jadi, Descriptive statistic dari kinerja karyawan termasuk kedalam kategori yang tinggi.

#### E. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

##### 1. Persamaan 1

##### a. Uji Regresi Linear Sederhana

Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap Kepuasan kerja digunakan analisis regresi linier sederhana. Dalam model analisis

regresi linier sederhana akan diuji secara parsial (uji t). Hasil uji regresi linear sederhana dapat dilihat dibawah ini:

**Tabel 4.9.**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Variabel	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
Stres Kerja	-0.655	-5.337	0.000	Signifikan
R Square	0.428			

Sumber : Data primer 2018

### 1) Pengujian hipotesis parsial (Uji t)

Uji parsial t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen yaitu stres kerja dengan variabel dependen yaitu Kepuasan kerja. Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0.000 ( $0,000 \leq 0,05$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan  $H_{a1}$  diterima, yang berarti bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan kerja yang artinya semakin tinggi tingkat stress maka semakin rendah kepuasan kerja seseorang.

### 2) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,428, artinya variabel bebas mempengaruhi variabel terikat sebesar 42,8% sisanya sebesar 57,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

## 2. Persamaan 2

### a. Analisis Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas dan uji multikolinieritas.

#### 1) Uji Normalitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan kolmogorov smirnov. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.10.**  
**Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.25453828
	Absolute	.088
Most Extreme Differences	Positive	.085
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.557
Asymp. Sig. (2-tailed)		.916

Sumber : Data Primer 2018

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui nilai *asymp.sig* sebesar  $0,916 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

## 2) Uji Heteroskedastisitas

Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.11.**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig	batas	Keterangan
Stres Kerja	0.851	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Kepuasan Kerja	0.984	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5%, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas.

## 3) Uji Multikolineartias

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* ( $\alpha$ ).

**Tabel 4.12.**  
**Uji Multikolineartias**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Stres Kerja	0.572	1.750	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0.572	1.750	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

#### 4) Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji asumsi klasik untuk menguji apakah model regresi tersebut bisa dikatakan linear atau tidak. Untuk menguji hal tersebut dapat dengan menggunakan *Ramsey Test*. Jadi peneliti mengasumsikan bahwa model regresi bersifat linear dan apabila  $F_{hitung} > F_{table}$  maka hipotesis nol dinyatakan model regresi pada linear di tolak. Artinya tidak adanya linearitas pada model regresi tersebut. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Linearitas Variabel Stres Kerja**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)		561.833	18	31.213	2.144	.048
Kinerja	Between Linearity	337.390	1	337.390	23.179	.000
Karyawan	Groups Deviation from Linearity	224.443	17	13.203	.907	.576
* Stress						
Kerja	Within Groups	305.667	21	14.556		
	Total	867.500	39			

Sumber : data primer 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai *sig* pada Deviation from Linearity sebesar  $0,576 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data dinyatakan linear.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Linearitas Variabel Kepuasan Kerja**

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)		576.092	12	48.008	4.448	.001
Kinerja Karyawan * Kepuasan Kerja	Between Groups	408.099	1	408.099	37.812	.000
	Deviation from Linearity	167.993	11	15.272	1.415	.223
Within Groups		291.408	27	10.793		
Total		867.500	39			

Sumber : data primer 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai *sig* pada Deviation from Linearity sebesar  $0,223 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data dinyatakan linear.

#### **b. Analisis Regresi Berganda**

Untuk menguji pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima  $H_a$ : jika probabilitas  $(p) \leq 0,05$  artinya Stres Kerja, dan

Kepuasan Kerja secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.15 .**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
Stres Kerja	-0.306	-2.037	0.049	Signifikan
Kepuasan Kerja	0.486	3.238	0.003	Signifikan
F hitung	20.351			
Sig F	0.000			
Adjusted R Square	0.498			

Sumber : Data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.15 diatas perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 *for windows* didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = -0.306 X_1 + 0.486 X_2 + e$$

1.  $b_1 = -0.306$

Koefisien Regresi negative artinya jika Stres Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan akan menurun.

2.  $b_2 = 0.486$

Koefisien Regresi Positif artinya jika Kepuasan Kerja meningkat sebesar maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

**a) Pengujian hipotesis parsial (Uji t)**

Uji parsial t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen yaitu Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

- i. Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0.049 ( $0,049 \leq 0,05$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan  $H_{a2}$  diterima, yang berarti bahwa “Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan”.
- ii. Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,003 ( $0,003 \leq 0,05$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan  $H_{a3}$  diterima, yang berarti bahwa “Kepuasan Kerja penggunaan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan”.

**b) Pengujian Simultan (F)**

Dari hasil uji F pada tabel 4.15 diperoleh F hitung sebesar 20.351 dan probabilitas sebesar 0,000. Karena  $\text{sig } F_{\text{hitung}} < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

**c) Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)**

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) = 0,498, artinya variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat sebesar 49,8% sisanya sebesar 50,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

### 3. Uji Sobel / Sobel Test (Pengujian Hipotesis 4)

Pengujian peran mediasi variabel intervening dari variabel dependen terhadap variabel independen dilakukan dengan perhitungan rumus Sobel;

#### a. Uji hipotesis 4

Hasil Analisis jalur menunjukkan bahwa Stres Kerja (X) dapat berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar -0.306. Sementara dapat berpengaruh tidak langsung yaitu dari Stres Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) yang di dapatkan dengan cara perkalian koefisien regresi nya yaitu  $-0.655 \cdot 0.486 = -0,318$ . Selanjutnya untuk mengetahui signifikan ataupun tidak, diuji menggunakan *Sobel Test* sebagai berikut:

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

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

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

$$\begin{aligned} Se43 &= \sqrt{P4^2 \cdot Se3^2 + P3^2 \cdot Se4^2 + Se4^2 \cdot Se3^2} \\ &= \sqrt{(0,486)^2 \cdot (0,059)^2 + (-0,655)^2 \cdot (0,175)^2 + (0,175)^2 \cdot (0,059)^2} \\ &= \sqrt{0,000822 + 0,013138 + 0,000106} \\ &= \sqrt{0,014066} \\ &= 0,118602 \end{aligned}$$

Dengan demikian nilai uji t dapat diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned} t &= \frac{P43}{Se43} \\ &= \frac{0,318}{,118602} \\ &= 2,681 \end{aligned}$$

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.

## **F. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan organik pada PT.Telkom Yogyakarta**

Hasil analisis jalur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh negativ terhadap Kepuasan Kerja karyawan tetap pada PT.Telkom Yogyakarta. stress kerja memiliki pola emosional dan perilaku yang kognitif serta reaksi psikologis yang dapat merugikan bagi pekerjaan, organisasi serta lingkungan dalam kerja.

Stress kerja seorang karyawan yang selalu berusaha untuk mencapai target dalam pekerjaannya dan akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Adanya hubungan antara stress dengan kepuasan,

ketika stress kerja mengalami peningkatan maka akan berdampak pada turunnya kepuasan kerja, Jehangir, dkk ( 2011) dalam I Gede P, dkk (2015).

Stress memiliki hubungan yang negative dengan kepuasan kerja yang mana kepuasan kerja menjadi hal yang paling penting dalam memperkuat keberhasilan suatu perusahaan.. Kurangnya kepuasan bisa menjadi sumber stress, sementara kepuasan yang tinggi dapat meringankan efek stress, itu berarti bahwa stress dan kepuasan kerja saling terkait, Bhatti et al (2011) dalam I Gede P, dkk (2015). Stress kerja menjadi masalah dalam pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan seorang karyawan dalam bekerja.

Stress kerja yang meningkat akan mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan dalam perusahaan, mereka menganggap bahwa dirinya selalu terbebani dan akhirnya tidak bisa merasa puas dengan pekerjaannya. Maka dari itu, kepuasan kerja harus lebih unggul agar bisa meringankan stress kerja dalam suatu perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rocky P & Yantje U, 2015 dan Poundra R.A., dkk, 2014) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan Penelitian terdahulu yang diteliti oleh (I Gede P.W., dkk, 2015, Ni Putu E dan I Gusti S., 2015, Ahsan N., dkk, 2009 dan I Gusti A & I Nyoman S, 2016) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negativ terhadap kepuasan kerja

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan organik pada PT.Telkom Yogyakarta**

Hasil analisis jalur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan karyawan organik pada PT.Telkom Yogyakarta. Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Seorang karyawan yang suka dalam menikmati kepuasan dalam bekerja akan lebih mengutamakan pekerjaan yang ia lakukan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang mendorong atau tidak mendorong diri karyawan yang berhubungan dirinya ataupun pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting karena kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tidak akan dapat tercapai tanpa adanya kepuasan kerja karyawan. Dimana pihak perusahaan memang harus selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena kalau karyawannya merasa puas maka yang akan merasa untung adalah perusahaannya itu sendiri. Hal ini sangat berpengaruh dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya , selain karyawan menjadi puas dalam bekerja karyawan juga selalu bersikap positif dalam pekerjaannya dan memiliki kreativitas yang tinggi.

Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan

diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya.

Sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ivonne A. S., 2013, Saina N., 2013, I Wayan J & I Gede R., 2015, Chadek N.C., dkk, 2014, Tri M., 2017, Atmojo M., 2012 dan Titik R & Tri Y., 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### **3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan organik pada PT.Telkom Yogyakarta**

Hasil analisis jalur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh negativ terhadap Kinerja Karyawan karyawan tetap pada PT.Telkom Yogyakarta. Stress dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stress merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stress apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stress pada dasarnya disebabkan oleh kekurangan pengertian manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasannya inilah yang akan menimbulkan frustasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan

tipe-tipe dasar stress. Stress yang dialami seorang karyawan pastinya akan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan karena menghasilkan kinerja yang buruk.

Stress dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress. Jika stress kerja tidak dirasakan maka tidak ada tantangan-tantangan didalam pekerjaan sehingga prestasi kerja dan kinerja menjadi rendah.

Sejalan dengan meningkatnya stress, kinerja karyawan cenderung naik, karena stress membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Bila stress telah mencapai “puncak”, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stress tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja. Bila stress menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena stress mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim, adalah kinerja karyawan menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau “melarikan diri” dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan.

Sejalan dengan hasil penelitian terlebih dahulu yang diteliti oleh (Saina N., 2013, Chadek N.C.dkk, 2014, Ahmed & Ramzan, 2013 dan Tri

M., 2017) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negativ terhadap kinerja karyawan, dan penelitian sebelumnya oleh (Zainul H., 2016, Anggit A & Heru S., 2014 dan Nasyadizi N.N., dkk, 2016) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Variabel Kepuasan Kerja**

Hasil analisis jalur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel artinya bahwa parameter pemediasi tersebut signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Stress Kerja dapat berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seorang karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan harapan semestinya memiliki produktivitas yang baik sedangkan karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tidak berkinerja dengan baik. Menurut Toman R.S., dkk, (2017) Ia mengatakan bahwa stress juga dibutuhkan, karena bagi beberapa pekerjaan, stress secara positif memang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja dari pekerjaan mereka, ia mengatakan bahwa ketegangan, kecemasan, kebosanan dan penundaan, serta stress akibat beban kerja tinggi, menimbulkan rasa ketidakpuasan dalam bekerja, hal ini merupakan konsekuensi dari stress. Berdasarkan

penjelasan diatas stress memiliki tahapan mulai dari rendah, sedang hingga meningkat sehingga kinerja menjadi menurun..

Menurut Siagian, (2012: 295) dalam Tomas R.S., dkk, (2017) terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, pada hal berbagai penelitian membuktikan bahwa seorang karyawan yang “puas” tidak dengan sendirinya merupakan karyawan yang berprestasi tinggi, melainkan sering berprestasi yang biasa-biasa saja, dapat pula dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak selalu menjadi faktor motivasional kuat untuk berprestasi, meskipun sulit untuk mengatakan hubungan sebab akibat tersebut. Adanya stress kerja tidak dengan sendirinya menyiratkan kinerja yang lebih rendah, bukti menunjukkan bahwa stress dapat berpengaruh secara positif atau negatif kinerja karyawan. Bagi banyak orang tingkat stress yang rendah sampai sedang memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, dengan meningkatkan kewaspadaan, kemampuan bereaksi, tapi jika tingkat stressnya tinggi atau bahkan tingkat sedang yang berkepanjangan, Akhirnya akan meminta korban dan kinerja akan merosot. Dampak stress pada kepuasan jauh lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja umum. Meskipun tingkat rendah sampai sedang mungkin memperbaiki kinerja, para karyawan merasakan bahwa stress itu tidak menyenangkan.

Sejalan dengan hasil penelitian terlebih dahulu yang diteliti oleh

Sejalan dengan hasil penelitian terlebih dahulu yang diteliti oleh (I Dewa

G., 2017, Kristanto U., dkk., 2017, Maslatifa H., 2016 dan Toman R.S., dkk., 2017) menyatakan bahwa stress tidak dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dan penelitian sebelumnya yang diteliti Endang S.W., dkk., (2016) menyatakan bahwa stres dapat berpengaruh negatif secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*