

STRES KERJA, PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

**Robiatul Adawiyah
Siswanto**

Fakultas Ekonomi - Universitas Islam Negeri (UIN)
Maulana Malaik Ibrahim Malang

Abstract

The research aims to determine direct effect of work stress on employee performance, and job satisfaction as a mediating variable. This research was conducted at Islamic Banking in Malang. Explanatory research is used. Sampling technique used proportional random sampling with path analysis as data analysis. Research results showed the effect of work stress on employee performance was indirectly significant. While, the influence work stress on employee performance was not significant.

Keywords: job stress, job satisfaction, employee performance

PENDAHULUAN

Stres Kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan (Robbin, 2002:304). Stres kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal. Sehingga kondisi stres ini dapat mengalami ketidakpuasaan dalam bekerja dan menurunkan kinerja. Menurut Selye (1936, dalam Szabo, Tache, Somogye, 2012) merupakan pelopor peneliti stres, mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak yang positif dan dampak negative. Stres kerja dapat memiliki

pengaruh positif maupun negatif. Stres yang bersifat positif, seperti motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik dengan cara mengubah persepsi karyawan dan pekerjaannya sehingga mencapai prestasi karier yang baik.

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari perusahaan akan membuat karyawan tidak nyaman bahkan tertekan, dan tidak termotivasi sehingga kerja terganggu dan tidak optimal. Dalam jangka panjang, karyawan tidak mampu menangani stres kerja dapat mengakibatkan karyawan sakit bahkan mengundurkan diri (*turnover*). Sehingga kondisi stres ini dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja. Penelitian seperti ini telah banyak dilakukan sebelumnya. Charisma (2014) variabel yang digunakan yaitu stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini menjelaskan stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi stres yang dialami akan menurunkan kinerja. Relevan dengan penelitian Wijaya, dkk. (2014) menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh secara negative terhadap kinerja, hasil tersebut mengindikasikan bahwa kecerdasan emosi melemahkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Namun sebaliknya hasil Penelitian terdahulu yang dilakukan Romli (2010) Besar koefisien dari stres terhadap kinerja menunjukkan arah positif, artinya semakin tinggi stres akan membuat kinerja semakin meningkat. Hulaifah Gaffar (2012) menunjukkan bahwa faktor individual dan faktor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

Stres merupakan suatu peluang bila stres itu menawarkan perolehan yang potensial (Robbin, 2002:304). Kinerja merupakan hasil sumbangan yang dicapai karyawan sesuai dengan standart ukuran pekerjaan. Tolak ukur kinerja yaitu kualitas, kuantitas dan ketetapan waktu. Oleh sebab itu maka perusahaan harus memenuhi kepuasan kerja kebutuhan dan menciptakan kenyamanan kerja untuk karyawan dalam pemenuhan ketetapan waktu, pekerjaan itu sendiri, kepribadian, upah dan promosi, teman kerja, lingkungan kerja (Luthan, 2006:243)

Bank Syariah Malang merupakan keuangan perbankan yang terus berusaha meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar kinerja yang diberikan kepada nasabah maksimal untuk menunjang keberhasilan kualitas jasa dan kualitas performa yang menarik dan menguntungkan. BTN Syariah malang merupakan salah satu bank pusat dikota malang yang menerapkan sistem islam dengan memiliki banyak jumlah nasabah. Sehingga karyawan bank harus memiliki kinerja yang baik dan profesional agar dapat membantu bank mendapat kepercayaan dari nasabah supaya tujuan perusahaan dapat terwujud.

Sehingga kinerja perlu mendapat perhatian untuk meningkatkan kemampuan menghadapi persaingan, serta banyak faktor yang dapat menjadi beban kerja yang berlebihan diantaranya keterdesakan waktu, bekerja lebih profesional untuk kepuasan nasabah, pekerjaan yang monoton, serta *double job* hal ini memungkinkan

sebagian karyawan akan mengalami stres yang dapat membangkitkan rasa tanggung jawab maupun sebaliknya. Menurut salah satu karyawan bank tabungan negara syariah kantor cabang Malang pernah mengalami stres kerja karena double job dan tuntutan tugas yang banyak harus terselesaikan dalam waktu tertentu dan masih butuh waktu beradaptasi pada pekerjaan.

Berdasarkan fenomena di atas maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut tentang seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat analisis Jalur (*path analysis*).

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan celah penelitian di atas, maka secara ringkas penelitian bertujuan untuk: 1) menguji dan menganalisis stres kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung, 2) menguji dan menganalisis stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan berpengaruh secara tidak langsung.

TINJAUAN PUSTAKA

Stres Kerja

Stres Kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan Robbin (2002:304). Menurut Selye (1936, dalam Szabo, Tache, Somogye, 2012) menyatakan bahwa stres dibagi menjadi 2 bagian, yakni *eustres* dan *distress*. *Eustres* adalah respon yang positif terhadap stres, memberikan dampak positif terhadap kinerja yang akan dilakukan. Menurut Selye) Menerima suatu penghargaan di depan khalayak ramai atau secara berhasil menyelesaikan sebuah penugasan pekerjaan yang sulit merupakan contoh penyebab stres yang *eustres*. Ia juga mencatat bahwa: 1) Stres bukanlah sekedar ketegangan syaraf, 2) Stres dapat memiliki konsekuensi yang positif, 3) Stres bukanlah suatu yang harus dihindari, 4) Tidak adanya sama sekali adalah kematian.

Distres adalah suatu stres negative yang menyertakan sesuatu yang produktif serta tidak menyenangkan misalnya perampokan, penggunaan obat-obatan, minuman keras dan lain-lain. Serta Reaksi emosional terhadap stres bisa berupa perasaan cemas, takut, frustrasi, dan putus asa. Melewati titik optimal stres menjadi *dystress* (dalam bahasa Yunani berarti buruk) atau stres yang buruk, peristiwanya dialami sebagai ancaman yang mencemaskan sehingga cenderung kewalahan dan kehidupan kita terasa diluar kendali karena kecemasan yang berlebihan, rasa takut, kepanikan dan keprihatinan tentang betapa mengerikannya perasaan kita (Munandar, 2008:375) Menurut Robbins (1996: 224) sumber-sumber stres dalam bekerja antara lain: faktor lingkungan, organisasional, serta faktor individu.

Dampak Stres Kerja Menurut Robbins (2003:308) mengelompokkan akibat stres yang ditimbulkan yaitu dibagi 3 bagian: Gejala Fisiologis, Gejala Psikologi,

Gejala Perilaku. Reaksi pertahanan penyebab stres berdampak pada bagian tubuh tanggapan ini menunjukkan dan menyesuaikan menghadapi penyebab stres dengan melewati tiga *fase* berbeda yang pertama disebut sinyal (*alarm*) tingkat ini normal dari ketahanan seseorang, kedua *fase* perlawanan di mana seseorang mengalami kelelahan, ketakutan dan ketegangan dimana tingkat ketahanan naik diatas normal, dan *fase* yang ketiga yaitu kelelahan penurunan kesehatan mengakibatkan perubahan di dalam fungsi sistem kekebalan. Proses berlangsung secara bertahap dan akan mengakibatkan dalam kondisi yang berbahaya.

Kinerja Karyawan

Menurut Mondy (2008:257–258) Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Untuk menilai dan mengevaluasi kinerja individu atau tim. Luthan (2006:557) berpendapat bahwa kinerja tidak hanya mempengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti: pengetahuan, pekerjaan dan keahlian, serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya. Menurut Dharma (1991, dalam Sani 2013: 221) memberikan tolak ukur terhadap kinerja yaitu: 1) Kuantitas: yaitu jumlah yang harus diselesaikan, 2) Kualitas mutu yang dihasilkan, 3) Ketetapan waktu: kesesuaian waktu yang telah ditetapkan

Kepuasan Kerja

Dimensi kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada pendapat Luthan (2006:243) diantaranya (1) pekerjaan itu sendiri, (2) gaji, (3) kesempatan promosi, (4) rekan kerja, dan (5) kondisi kerja. Ivancevich (2009:90) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Hal tersebut dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan mereka dan tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi.

Menurut Wexly dan Yulk yang dikutip As'ad (1995:105), pada dasarnya teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu: 1) Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*). Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. 2) Teori keadilan (*Equite theory*). Teori ini dikembangkan oleh Adams. Teori ini mengatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung merasa adanya keadilan (*equite*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equite* atau *inequity* atas suatu situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain. 3) Teori dua faktor (*Two factor theory*), yakni faktor *satisfier* atau motivator yang merupakan faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja, yang terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemungkinan untuk berkembang. Sedangkan faktor *dissatisfier* atau *hygiene factors* merupakan

faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari prosedur perusahaan, mutusupervisi, upah atau gaji, hubungan antar pribadi, rekan kerja, hubungan atasan dengan bawahan, kondisi kerja, jaminan pekerjaan dan status.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sani & Mashuri (2013:180) penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah untuk menguji antar variabel yang dihipotesiskan. Hipotesisi ini menggambarkan hubungan antara dua variabel. Penelitian ini menggunakan sample sebanyak 35 orang karyawan Bank Syariah (X) di Kota Malang PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero), Tbk. Kantor Cabang Malang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Proporisonal Random Sampling*. Dan untuk mengukur pendapat dari beberapa sampel tersebut menggunakan *skala likert*. Adapun teknik pengambilan data yang digunakan antara lain yaitu dengan menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi.

Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel yang saling berkaitan satu sama lain, yaitu dimana variabel bebas (stres kerja) akan mempengaruhi variabel terikat (kinerja karyawan) menggunakan variabel intervening (kepuasan kerja). (a) Stres kerja: Tingkat Lingkungan, Tingkat Kelompok, Tingkat Individu Robbins (1996: 224) (b) Kinerja Karyawan: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu Dharma (1991, dalam Sani dan Maharani, 2013:312) (c) Kepuasan Kerja: Pekerjaan itu sendiri, kepribadian, upah dan promosi, teman kerja, lingkungan kerja Luthan (2006:243).

ANALISIS DATA

Analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Menurut Sani & Maharani (2013:61) Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (dalam penelitian kuantitatif). Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur. *Path analysis* atau analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Sebelum dianalisis, peneliti menguji data terlebih dahulu dengan uji validitas dan reliabilitas data. Uji validitas menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur. Dengan menggunakan product moment, item pertanyaan dapat dikatakan valid jika lebih besar dari 0.30. sedangkan, uji realibilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* (α) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliable, sebaliknya *cronbach's alpha* (α) < 60% maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*path analysis*). Agar Analisis jalur (*Path Analysis*) dapat memberikan hasil yang konsisten, maka diperlukan langkah-langkah sebagai berikut:

Langkah Pertama, merancang model berdasarkan konsep dan teori.

Langkah Kedua, pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi. Asumsi yang melandasi analisis path adalah: (1) Di dalam model analisis path, hubungan antar variabel adalah linier dan aditif. (2) Hanya model rekursif dapat dipertimbangkan, yaitu hanya sistem aliran kausal ke satu arah. Sedangkan pada model yang mengandung kausal resiprokal tidak dapat dilakukan analisis path. (3) Variabel endogen minimal dalam skala ukur interval. (4) Observasi variabel diukur tanpa kesalahan (Instrumen pengukuran valid dan reliabel). (5) Model yang dianalisis dispesifikasikan (didentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.

Langkah Ketiga, pendugaan parameter atau perhitungan koefisien *path*. Didalam analisis path, di samping ada pengaruh langsung juga terdapat pengaruh tidak langsung dan pengaruh total.

Langkah Keempat, pemeriksaan validitas model. Terdapat dua indikator validitas model di dalam analisis path, yaitu koefisien determinasi total dan *trimming theory*.

Langkah Kelima, langkah terakhir di dalam analisis path adalah melakukan interpretasi hasil analisis. Pertama dengan memperhatikan hasil validitas model. Untuk data ilustrasi, diperoleh informasi besarnya koefisien determinasi total dan lintasan pengaruh yang signifikan. Kedua, menghitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel endogen (Solimun, 2002: 44).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah di Kota Malang dengan jumlah sampel sebesar 35 responden. Adapun gambaran umum dari responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Deskripsi Responden

Deskripsi Responden	Kuantitas	
	Jumlah	Presentasi (%)
Jenis Kelamin:		
a. Laki-laki	17	49%
b. Perempuan	18	51%
Usia Responden:		
a. 20-22 th	3	9%
b. 23-25 th	14	40%
c. 26-28 th	13	37%
d. >28 th	5	14%
Tingkat Pendidikan:		
a. SLTA	4	11%
b. Diploma	4	11%
c. S1	26	74%
d. S2	1	3%
Tingkat Lamanya Masa Kerja:		
a. 1-3 th	15	43%
b. 3-5 th	5	14%
c. 5-7 th	10	29%
d. 7-9 th	5	14%
e. >9 th	-	-

Sumber: data diolah (2015)

Berdasarkan tabel di atas bahwa gambaran responden secara umum Bank Syariah Malang jumlah laki-laki 17 dan jumlah perempuan 18 karyawan. Mereka menjalankan tugas sesuai dengan masing-masing jabatan. Karyawan di Bank Syariah Malang mayoritas berusia 23–28 tahun, karena dalam hal ini lebih mengutamakan pendidikan tingkat Strata Satu (S1) sebanyak 26 responden. Hal ini untuk meningkatkan kinerja dari karyawan, karena ada sebagian jabatan tertentu memerlukan karyawan dengan kinerja yang tinggi serta potensi yang tinggi. Sedangkan untuk lamanya masa kerja karyawan di Bank Syariah Malang antara 1–7 tahun.

Dari pengujian validitas di atas instrument penelitian (kuisisioner) dengan masing-masing pertanyaan mendapatkan nilai r lebih dari 0,30 sehingga keseluruhan instrument penelitian tersebut dikatakan valid. Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* (α) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya *cronbach's alpha* (α) < 60% maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel. Berikut hasil rekapitulasi hasil uji validitas instrumen penelitian.

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	R	Keterangan	α	Keterangan
X	X1.1	0,370	Valid	0,727	Reliabel
	X1.2	0,532	Valid		
	X1.3	0,576	Valid		
	X2.1	0,683	Valid		
	X2.2	0,337	Valid		
	X2.3	0,337	Valid		
	X3.1	0,572	Valid		
	X3.2	0,523	Valid		
	X3.3	0,508	Valid		
Y	Y1.1	0,812	Valid	0,781	Reliabel
	Y1.2	0,876	Valid		
	Y1.3	0,770	Valid		
	Y2.1	0,779	Valid		
	Y2.2	0,773	Valid		
	Y2.3	0,771	Valid		
	Y3.1	0,770	Valid		
	Y3.2	0,696	Valid		
	Y3.3	0,747	Valid		
Z	Z1.1	0,648	Valid	0,774	Reliabel
	Z1.2	0,767	Valid		
	Z2.1	0,806	Valid		
	Z2.2	0,772	Valid		
	Z3.1	0,654	Valid		
	Z3.2	0,681	Valid		
	Z4.1	0,747	Valid		
	Z4.2	0,742	Valid		
	Z5.1	0,802	Valid		
Z5.2	0,820	Valid			

Sumber: data diolah (2015)

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel di atas dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* variabel stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,60.

Pengaruh Stres Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Koefisien regresi variabel stres kerja mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Jika nilai koefisien analisis jalur variabel stres kerja dinaikkan satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Malang akan terjadi kenaikan sebesar 0,395 kali.

Tabel 3. Pengaruh Stres Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Ket
	B		Beta			
(Constant)	23,073		-	3,175	0,003	
Stres Kerja (X)	0,543		0,395	2,471	0,019	Sign.

n : 35
R Square : 0,156
F_{hitung} : 6,108
Sig. F_{hitung} : 0,019

Sumber: data diolah (2015)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel kepuasan kerja yaitu sebagai berikut: $Z = 23,073 + 0,395X$. Koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* pada tabel 4.16. Besarnya *R square* (r^2) adalah 0,156 atau 15,6%. Menunjukkan bahwa variabel independent yaitu stres kerja (X) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Z) sebesar 15,6% sedangkan sisanya sebesar 84,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dapat diketahui uji t terhadap variabel stres kerja (X) didapatkan t_{hitung} sebesar 2,471 dengan signifikansi t sebesar 0,019. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ (2,471 < 2,042) atau signifikansi $t > 0,05$ (0,019 > 0,05), maka secara parsial variabel stres kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z).

Pengaruh Stres Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien regresi variabel stres kerja dan kepuasan kerja mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja. Jika nilai koefisien analisis jalur variabel X dan Z dinaikkan satu satuan, maka stres kerja karyawan di Bank Syariah Malang akan menurun sebesar -0,111 (X) dan dan kepuasan kerja meningkat 0,565 (Z).

Tabel 4. Pengaruh Stres Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

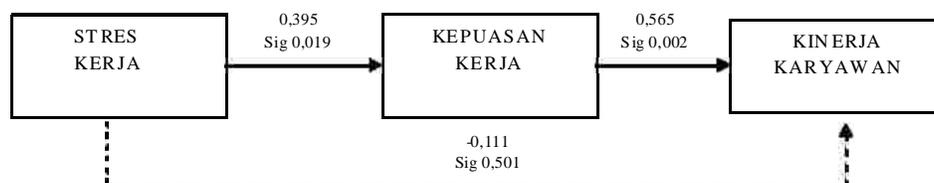
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Ket
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	24,380	5,734	-	4,034	0,000	
Stres kerja (X)	0,054	0,165	-0,111	-0,681	0,501	Tidak Sign.
Kepuasan Kerja (Z)	0,416	0,120	0,565	3,462	0,002	Sign.

n : 35
R Square : 0,282
F_{hitung} : 6,108
Sig. F_{hitung} : 0,000

Sumber: data diolah (2015)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel kinerja karyawan yaitu; $Y = 24,380 - 0,111X + 0,565Z$. Koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* pada tabel 4.17 Besarnya *R square* (R^2) adalah 0,282 atau 28,2%. Menunjukkan bahwa variabel independent yaitu stres kerja (X) dan kepuasan kerja (Z) terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 28,2% sedangkan sisanya sebesar 71,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 6,273 (signifikansi $F = 0,000$). Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,273 > 3,32$) atau $\text{sig } F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut artinya bahwa stres kerja (X) dan kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). dalam hal ini bentuk hubungannya searah (positif) yang berarti bahwa jika variabel stres kerja dan kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Uji t terhadap variabel stres kerja (X) didapatkan t_{hitung} sebesar -0,681 dengan signifikansi t sebesar 0,501. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-0,681 > 2,042$) atau signifikansi $t > 0,05$ ($-0,501 > 0,05$), maka secara parsial variabel stres kerja (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Uji t terhadap variabel kepuasan kerja (Z) didapatkan t_{hitung} sebesar 3,462 dengan signifikansi t 0,002. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,462 > 2,042$) atau signifikansi $t < 0,05$ ($0,002 < 0,05$), maka secara parsial variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil analisis jalur dijelaskan dalam gambar analisis jalur berikut ini:



Gambar 1. Diagram Jalur

Sumber: Data diolah (2015)

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan kerja secara langsung dan ada pengaruh secara tidak langsung antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja. Besarnya pengaruh langsung sebesar -0,111. Sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung $(0,395) \times 0,019 = 0,007$. Dan untuk besarnya pengaruh total $-0,111 + (0,395 \times 0,019) = -0,103$

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Dari hasil pengujian *path* analisis, diperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 0,156 ini menunjukkan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar

15,6. Hasil ini diperjelas dari uji T secara parsial dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai sebesar 2,471 dengan signifikansi 0,019. menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengelolaan stres kerja dan kepuasan kerja yang dilakukan Bank Syariah sudah efektif dan efisien, dilihat dari pertanyaan "pengelolaan organisasi dikelola dengan baik" sebanyak 57%. Karyawan di Bank Syariah Malang telah melaksanakan pekerjaannya sesuai wewenangnya dan karyawan telah merasa nyaman dalam bekerja sesuai kemampuan serta jabatan. Melalui wawancara stres kerja di Bank Syariah Malang terkadang sebagian karyawan mengeluhkan karena *double job* dan tuntutan tugas. Akan tetapi dampak stres kerja yang positif dapat memicu perkembangan karir, karena stres kerja bisa digunakan sebagai motivator juga untuk memacu pembangkit semangat dan mendukung dalam bekerja. Karyawan di Bank Syariah Malang dapat menikmati pekerjaannya walaupun dengan tingkat kesibukan kerja yang tinggi, *double job* maupun tuntutan waktu. Serta ketika karyawan mendapatkan *double job* maka akan berusaha melakukan yang terbaik bagi perusahaan karena karyawan di bank tabungan syariah malang akan mendapatkan *point* dan nilai tersendiri. Sehingga semakin nyaman lingkungan kerja dan rekan kerja di Bank Syariah Malang mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja.

Seorang individu mungkin akan mengalami stres kerja positif seandainya mendapat kesempatan untuk naik jabatan atau menerima ganjaran (*reward*). stres di dalam dunia kerja, bahwa ada reaksi positive, pada tahap ini ketika ada tantangan, ketidakpastian, kecemasan dan tekanan hidup, hal tersebut malah akan memotivasi kita untuk melakukan sesuatu, menjadi berhasil dan mencapai hal-hal dalam kehidupan, serta sedikit peningkatan. *Eustress* dapat memunculkan suatu kondisi kepuasan dalam pekerjaannya.

Pengaruh Stres Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sedangkan untuk uji T secara parsial menunjukkan bahwa stres kerja tidak ada pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan, karena Bank Syariah Malang telah mengelola stres kerja dengan baik, diantaranya dari organisasi yang telah menciptakan kinerja dan rekan kerja yang nyaman. Sehingga semakin nyaman tempat kerja semakin meningkat kinerja karyawan.

Sehingga meskipun stres kerja yang dibebankan tinggi tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini ditandai para karyawan kerja semangat dan mampu mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan, serta bertanggung jawab dalam bekerja mengembangkan potensi kinerja, karyawan Bank Syariah Malang melaksanakan tugas dengan baik serta giat dalam bekerja sehingga kinerja meningkat. Quick dan Quick (1984, dalam Dhania, 2010:17) menyatakan bahwa stres

akan memacu seseorang untuk mengerahkan segala kemampuan dan sumberdaya-sumberdaya yang dimilikinya agar dapat memenuhi persyaratan dan kebutuhan kerja. *Eustress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun).

Stres kerja tergantung dari individu menghadapi suatu masalah, ada individu yang saat menghadapi beban kerja yang berlebih malah tertantang untuk lebih giat dan lebih rajin lagi dalam mencapai targetnya. Sehingga individu yang tidak merasa stres kerja tetapi malah lebih bersemangat untuk bekerja memenuhi target. Salah satu tipe kepribadian terhadap kondisi dan situasi sehingga karyawan lebih mudah beradaptasi, individu yang betipe A adalah mereka yang agresif dan kompetitif, menetapkan standart yang tinggi, menempatkan diri mereka di bawah tekanan waktu yang konstan. tipe B adalah mereka yang lebih santai dan bersikap tenang (*easygoing*), menerima situasi yang ada dan bekerja sesuai dengan situasi tersebut dan bukan melawannya dengan kompetisi. Orang yang seperti ini bersikap santai sehubungan dengan tekanan waktu, sehingga mereka cenderung kurang masalah yang berkaitan dengan stres.

Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dan hasil pengujian analisis jalur Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan, ini artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan Bank Syariah Malang maka kinerja karyawan semakin meningkat. Hal ini karyawan merasakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan nyaman, tempat kerja yang terjamin dan komunikasi yang lancar dengan sesama karyawan maupun pimpinan serta mengakuan dan pemberian pujian, pimpinan yang ramah dan gaji yang cukup membuat karyawan membuat karyawan merasa dihargai dan rasa kepuasan kerja meningkat dan kinerja pun meningkat. Sesuai yang dikemukakan Waluyo (2013:131) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja yang menyangkut penyesuaian diri terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalam upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis.

Pengaruh Stres Kerja Secara Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Kepuasan Kerja

Dari Hasil pengujian path analisis analisis jalur variabel stres kerja dan variabel kepuasan kerja memberikan arahan positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil ini diperjelas dari Untuk uji F secara simultan menunjuk bahwa stres kerja (X) dan kepuasan kerja (Z) bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini diperjelas dari Untuk uji F secara simultan menunjuk bahwa stres kerja (X) dan kepuasan kerja (Z) bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Sedangkan untuk pengaruh stres kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menunjukkan bahwa meskipun adanya stres kerja tetapi ditunjang kepuasan kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan maksimal dalam bekerja. Sesuai dengan hasil penelitian Sanjaya (2012) meskipun karyawan mengalami stres kerja, kinerja karyawan masih tetap tinggi. Karyawan mampu memenuhi target yang diberikan perusahaan, kehadiran karyawan yang tinggi, karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dan karyawan mampu menghargai pekerjaan yang dilakukan oleh rekan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian dan analisis dapat disimpulkan bahwa: 1) besarnya pengaruh langsung variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan arahnya negatif. Hal ini dikarenakan para karyawan kerja semangat dan mampu mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan, serta bertanggung jawab dalam bekerja mengembangkan potensi kinerja. Karyawan Bank Syariah Malang melaksanakan tugas dengan baik serta giat dalam bekerja sehingga kinerja meningkat. Karena lingkungan organisasi kerja yang nyaman serta mendapatkan pengakuan yang diberikan atasan kepada karyawan mengurangi stres kerja. 2) Stres kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan adanya lingkungan kerja dan rekan kerja di Bank Syariah Malang cukup nyaman dan fasilitas yang baik. Ketika karyawan mendapatkan *double job* maka akan berusaha melakukan yang terbaik bagi perusahaan karena karyawan di bank tabungan syariah Malang akan mendapatkan *point* dan nilai tersendiri (*reward*). Hal ini menunjukkan apabila karyawan mendapatkan stres kerja yang tinggi dan ditunjang dengan kepuasan kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Karena stres kerja yang ada membuat karyawan terpacu melaksanakan tugasnya sebaik mungkin sehingga mampu merasakan puas dalam bekerja.

Stres kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini memiliki implikasi manajerial, di mana proses seleksi dan penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan tipe kepribadian karyawan dan tanggapan mereka terhadap situasi dan kondisi yang ada sesuai kompetensi karyawan, sehingga apabila karyawan sesuai dengan kompetensi kerjanya maka kinerja akan maksimal dan kepuasan kerja akan terpenuhi misi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

As'ad, M. 1998. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Lembaga Manajemen Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.

- Charisma. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara*. [Http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jjm/article/view/3380](http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jjm/article/view/3380) diunduh pada tanggal 18/01/15
- Dhania, R.D. 2010. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif di Kota Kudus*. Diunduh pada tanggal 06/06/2015.
- Edi, S. 2012. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Madrasah Aliyah Negeri Demak*. [Digilib.uin-suka.ac.id/11585/](http://digilib.uin-suka.ac.id/11585/) Diunduh pada tanggal 18/01/15.
- Gibson, J.L., John, Al.I., dan James, H.D.Jr. 1996. *Organisasi*. Edisi ke delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gibson, James, L., John, Al. I., dan James, H.D.Jr. 1985. *Organisasi*. Edisi kelima. Jakarta: Erlangga.
- Hulaifah, G. 2012. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk*. [http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/1531/skripsi_lengkap-feb-manajemen-hulaifah_gaffar.pdf?sequence=](http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/1531/skripsi_lengkap-feb-manajemen-hulaifah_gaffar.pdf?sequence=1) diunduh pada tanggal 18/01/15.
- Kreitner, R., dan Kinicki. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthan, F. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi.
- Mondy, W.R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Munandar, A.S. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UIP.
- Robbins, S.P. 2002. *Peilaku organisasi*. Edisi ke 10. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Robbins, S.P. 2008. *Peilaku organisasi*. Edisi ke 12. Jakarta: Salemba 4.
- Romli. 2010. *Pengaruh Stres terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS PNM Al Ma'soem* <http://dir.unikom.ac.id/thesis/magister-manajemen/2010/jbptunikompp-gdl-aseplilimu-24088/13-13.babv.pdf/>. Diunduh pada tanggal 18/01/15.
- Sani, A., dan Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia. Teori, kuesioner, dan Analisis Data. Cetakan II*. Malang: Uin- Maliki Press.
- Sani, Ach., dan Mahfudz, M. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Press.
- Sanjaya. 2012. *Peran Moderasi Kecerdasan Emosi pada Stres Kerja Marketing dan Collection di PT Summit Oto Finance Kudus*.
- Sarwono. 2007. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Szabo, S., Tache, Y., Somogyi, A. 2012. The Legacy of Hans Selye and the Origins of Stress Research: A Retrospective 75 Years after His Landmark Brief "letter" to the Editor of Nature. *Stress*, September 2012; 15(5):472–478.
- Waluyo, M. 2013. *Psikologi Industri*. Jakarta: @kademika.