

# **ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA DI SURABAYA**

**Nadhira Azhaarina Firdaus**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

**Dosen Pembimbing : Rahaditya Yuniato, SE, MM**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

## **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory* dengan menggunakan data kuantitatif. Teknik penelitian yang digunakan adalah metode *purposive sampling* sehingga terdapat 81 responden yang berprofesi sebagai karyawan Divisi Operasi PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. Metode pengujian yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan bahwa terdapat 3 pengaruh langsung dan 1 pengaruh tidak langsung, yaitu pengaruh langsung antara stres kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Z), terdapat pengaruh langsung antara stres kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y), terdapat pengaruh langsung antara kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y), dan terdapat pengaruh tidak langsung antara stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Maka, variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja.

**Kata kunci :** stres kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

## **ABSTRACT**

*The purpose of this research aims to analyze the direct and indirect effects of job stress and job satisfaction on employee performance. The type of research in this study is explanatory using quantitative data. The research technique used was a purposive sampling method so 81 respondents worked as Operations Division employees in PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. The testing method used to test the research instruments is the validity and reliability tests. Data analysis methods used are descriptive analysis, classic assumption test, and path analysis to determine the direct and indirect effects between the variables of job stress and job satisfaction on employee performance. The results of the study using path analysis show that there are 3 direct effects and 1 indirect effect, there is a direct effect between job stress (X) on job satisfaction (Z), there is a direct effect between job stress (X) on employee performance (Y), there is a direct effect between job satisfaction (Z) on employee performance (Y), and there is an indirect effect between job stress on*

*employee performance through job satisfaction. So, the most dominant variable that effecting employee performance is job satisfaction.*

**Keywords:** *job stress, job satisfaction, employee performance*

## **PENDAHULUAN**

Robbins and Judge (2008) menjelaskan bahwa salah satu dampak stres secara psikologis adalah dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dimana kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Husein (2004) menambahkan bahwa dampak dari kepuasan kerja akan dikaitkan dengan beberapa *output* yang dihasilkan, salah satunya adalah dengan kinerja (prestasi kerja), dimana kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing guna mencapai suatu tujuan. Ukuran kinerja ini dapat dilihat berdasarkan tingkat efisiensi dan efektivitas yang dicapai oleh perusahaan.

PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI) yang merupakan anak dari PT Pelabuhan Indonesia III (Persero). Terminal petikemas domestik ini semakin menunjukkan kinerja yang positif sampai dengan triwulan ketiga tahun 2018 lalu, arus produksi petikemas di Terminal Berlian mencapai 858.526 TEUs, meningkat hingga 8.8% dibanding dengan produksi tahun sebelumnya, yaitu sebesar 788,980 TEUs pada periode yang sama Grafik arus petikemas dalam satuan TEUs terealisasi sebesar 788.980 TEUs dibandingkan periode yang sama pada tahun 2017 yang tercatat 725.495 TEUs. Peningkatan arus kunjungan kapal pada triwulan ketiga ini meningkat sebesar 1,1%, di tahun sebelumnya hanya mencapai 2.065 panggilan dan menjadi 2.087 panggilan di tahun 2018. Peningkatan kinerja yang drastis ini tentunya membutuhkan energi yang sangat ekstra bagi para karyawan di Divisi Operasional.

PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia melakukan perubahan yang signifikan terhadap sistem B/M (Bongkar/Muat) yaitu dengan mengubah pola kerja yang semula membutuhkan waktu selama 48 jam untuk melakukan B/M dalam satu kapal, dipersingkat menjadi 24 jam untuk mengatasinya. Waktu yang dipadatkan menjadi 24 jam *non stop* tersebut menuntut kinerja Divisi Operasi Terminal yang tinggi dan berpengaruh pada pola kerja karyawan di bagian operasi, yaitu berupa pergantian waktu *shift* tiap dua hari sekali. Sisi positif dari perubahan sistem tersebut dapat meningkatkan kinerja terutama pada jumlah produksi yang dihasilkan, sehingga pelayanan kepada pelanggan menjadi lebih optimal. Adapun sisi negatif dari pergantian waktu *shift* tiap dua hari sekali dan pergantian sistem operasional perusahaan tersebut dapat menimbulkan kejenuhan dan stres kerja yang tinggi sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan berakibat pada kualitas kinerja karyawan yang menurun.

Selain berkaitan dengan masalah *shift*, karyawan Divisi Operasi Terminal juga dituntut untuk memenuhi target baru yang ditentukan oleh perusahaan. Pada tahun 2018, ketika target kinerja perusahaan berupa *Box/Ship/Hour* ditentukan sebanyak 15,18 *Box/Ship/Hour* maka realisasi kinerja perusahaan tidak tercapai pada dua bulan pertama, tetapi pada bulan Februari – Desember 2018 tercapai. Di tahun 2019, target

kinerja perusahaan dinaikkan menjadi 25,00 *Box/Ship/Hour* sehingga pada awal tahun dapat tercapai sesuai target, namun pada bulan Februari–April 2019 tidak tercapai. Hal tersebut terjadi karena jumlah *Box/Ship/Hour* yang dinaikkan untuk meningkatkan kinerja, sehingga dalam rangka memenuhi target yang telah ditentukan, beban kerja pun bertambah yang mengakibatkan karyawan mengalami stres kerja.

Kepuasan kerja karyawan akan meningkat jika semua kebutuhan atau keinginan dalam diri karyawan dapat terpenuhi, sehingga tercipta perasaan puas, dan secara otomatis juga akan mengalami peningkatan dalam kinerja. Faktor kepuasan karyawan tidak hanya berdampak pada kualitas layanan, namun juga pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan sehingga dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan (Lee *et al*, 2006). Sebaliknya, yang terjadi di PT. BJTI kepuasan kerja tidak terpenuhi sebab harus mengejar target yang ditentukan oleh perusahaan tanpa mendapat bimbingan yang jelas dan motivasi dari para supervisor sehingga juga berpengaruh terhadap kinerja.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Stres Kerja**

Masalah stres yang dialami oleh karyawan sangat berdampak negatif bagi suatu perusahaan, karena stres yang dialami oleh karyawan dapat mengakibatkan kerugian cukup signifikan bagi suatu perusahaan. Mangkunegara (2005) mengatakan bahwa pengertian stres adalah “Perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan”. Sedangkan Handoko (2014) mengemukakan “stres ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kondisi lingkungan”. Hidayati dkk (2008) menambahkan bahwa stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Kondisi-kondisi tersebut dapat ditimbulkan dari dalam diri individu maupun dari lingkungan di luar diri individu.

### **Kepuasan Kerja**

Berdasarkan pendapat Luthans (2006), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turn over*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Nur (2013) menambahkan bahwa kepuasan kerja merupakan kumpulan perasaan dan kepercayaan yang dimiliki oleh seorang karyawan, baik yang menyenangkan (emosi positif) dan tidak menyenangkan (emosi negatif) tentang pekerjaannya.

### **Kinerja**

Kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2005). Kinerja merupakan hasil kerja

baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (*performance*) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalahartikan sebagai upaya (*effort*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, namun kinerja diukur dari segi hasil. Kinerja karyawan adalah “tingkat para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan” (Simamora, 1995).

### **Penelitian Terdahulu**

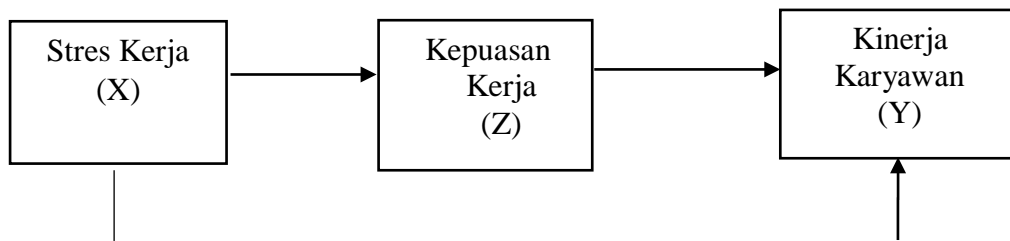
Penelitian yang dilakukan oleh Dewi, Bagia, Susila (2014) pada karyawan bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, ada hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, ada pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.

Febriyana (2015) melakukan penelitian pada karyawan PT. Kabepa Chakra yang menunjukkan bahwa perusahaan tersebut memiliki tingkat kinerja karyawan yang tinggi, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Kerangka Konseptual Penelitian**

**Gambar 1**

#### **Kerangka Konseptual**



Berdasarkan uraian dan model penelitian diatas, hipotesis yang peneliti dijelaskan sebagai berikut:

### **Hubungan antara Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Tunjungsari (2011) dan Wuisan (2007) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti stres kerja yang dialami karyawan

tidak terlalu tinggi, sehingga masih dapat diantisipasi dengan melakukan pekerjaan yang lebih baik dan menyebabkan karyawan tetap merasa puas oleh hasil pekerjaannya. Sebaliknya, jika stres kerja yang dialami karyawan meningkat, maka kepuasan kerja yang didapatkan akan semakin menurun. Berdasarkan uraian tersebut, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>1</sub>** : Terdapat pengaruh langsung antara stres kerja pada kepuasan kerja karyawan.

### **Hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Artadi (2015) dan Febriyana (2015) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>2</sub>** : Terdapat pengaruh langsung antara kepuasan kerja pada kinerja karyawan.

### **Hubungan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Astianto dkk (2014) dan Maryani (2016) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>3</sub>** : Terdapat pengaruh langsung antara stres kerja pada kinerja karyawan.

### **Hubungan antara Stres Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja**

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dkk (2013) menemukan bahwa adanya pengaruh signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, ada hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, ada pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>4</sub>** : Terdapat pengaruh tidak langsung dari stres kerja pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian *explanatory*. Menurut Sugiyono (2011), penelitian *explanatory* merupakan penelitian yang bertujuan menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan lainnya.

## Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi Operasi di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia yang berjumlah 420 karyawan. Dalam penelitian ini, populasinya dipersempit dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2011).

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 420 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{420}{1 + 420 (10\%)^2}$$
$$n = \frac{420}{5,2} = 80,76 ; \text{ disesuaikan menjadi 81 responden.}$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 81 orang atau sekitar 20% dari seluruh total karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia, hal dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

Sampel yang diambil berdasarkan teknik *non-probability sampling*, yaitu *purposive sampling*, dimana pemilihan sekelompok subjek dalam *purposive sampling* berdasarkan dengan kriteria-kriteria tertentu yang diterapkan berdasarkan tujuan penelitian (Margono, 2008). Kriteria sampel pada penelitian ini adalah para karyawan bagian operasional yang telah bekerja selama minimal tiga tahun masa kerja.

## Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah penyebaran kuesioner dan pengambilan dokumentasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Deskriptif

#### 1) Variabel Stres Kerja

Persepsi responden pada variabel stres kerja dapat dilihat melalui tabel berikut :

**Tabel 1**  
**Persentase Variabel Stres Kerja**

Item	Jawaban Responden					Rata-Rata	
	SS	S	N	TS	STS		
SK1	F	4	20	20	36	1	2.88
	%	4.9%	24.7%	24.7%	44.4%	1.2%	
SK2	F	2	17	33	28	1	2.89
	%	2.5%	21.0%	40.7%	34.6%	1.2%	
SK3	F	2	14	22	41	2	2.67
	%	2.5%	17.3%	27.2%	50.6%	2.5%	
SK4	F	10	51	10	10	0	3.75
	%	12.3%	63.0%	12.3%	12.3%	0.0%	
SK5	F	21	44	10	5	1	3.98
	%	25.9%	54.3%	12.3%	6.2%	1.2%	
SK6	F	25	42	13	1	0	4.12
	%	30.9%	51.9%	16.0%	1.2%	0.0%	
SK7	F	5	61	15	0	0	3.88
	%	6.2%	75.3%	18.5%	0.0%	0.0%	
SK8	F	3	54	24	0	0	3.74
	%	3.7%	66.7%	29.6%	0.0%	0.0%	
Rata-Rata Akhir							3.48

Sumber : Data diolah 2019

Secara keseluruhan, hasil variabel stres kerja dari analisis deskriptif pada tabel diatas memiliki rata-rata yang cukup tinggi (3.48). Sedangkan yang relatif tinggi (4.12) adalah potensi bahaya yang besar dan yang terendah (2.67) adalah target kerja yang yang cukup longgar.

#### 2) Variabel Kepuasan Kerja

Persepsi responden pada variabel kepuasan kerja dapat dilihat melalui tabel berikut :

**Tabel 2**  
**Persentase Variabel Kepuasan Kerja**

Item	Jawaban Responden					Rata-Rata	
	SS	S	N	TS	STS		
KK1	F	8	57	14	2	0	3.88
	%	9.9%	70.4%	17.3%	2.5%	0.0%	
KK2	F	6	55	18	2	0	3.80
	%	7.4%	67.9%	22.2%	2.5%	0.0%	

Item		Jawaban Responden					Rata-Rata
		SS	S	N	TS	STS	
KK3	F	10	57	10	4	0	3.90
	%	12.3%	70.4%	12.3%	4.9%	0.0%	
KK4	F	12	63	4	2	0	4.05
	%	14.8%	77.8%	4.9%	2.5%	0.0%	
KK5	F	14	60	7	0	0	4.09
	%	17.3%	74.1%	8.6%	0.0%	0.0%	
KK6	F	17	59	3	2	0	4.12
	%	21.0%	72.8%	3.7%	2.5%	0.0%	
KK7	F	8	60	11	2	0	3.91
	%	9.9%	74.1%	13.6%	2.5%	0.0%	
KK8	F	9	62	9	0	1	3.96
	%	11.1%	76.5%	11.1%	0.0%	1.2%	
Rata-Rata Akhir							3.96

Sumber : Data diolah 2019

Secara keseluruhan, hasil variabel kepuasan kerja dari analisis deskriptif pada tabel diatas memiliki rata-rata yang relatif tinggi (3.96). Sedangkan rata-rata tertinggi (4.12) yang relatif membuat puas karena rekan kerja yang baik dan rata-rata terendah (3.80) cenderung puas bekerja meskipun imbalan yang diperoleh tidak sesuai.

### 3) Variabel Kinerja Karyawan

Persepsi responden pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat melalui tabel berikut :

**Tabel 3**  
**Persentase Variabel Kinerja Karyawan**

Item		Jawaban Responden					Rata-Rata
		SS	S	N	TS	STS	
KI1	F	19	59	3	0	0	4.20
	%	23.5%	72.8%	3.7%	0.0%	0.0%	
KI2	F	16	59	5	1	0	4.11
	%	19.8%	72.8%	6.2%	1.2%	0.0%	
KI3	F	16	61	4	0	0	4.15
	%	19.8%	75.3%	4.9%	0.0%	0.0%	
KI4	F	6	61	13	1	0	3.89
	%	7.4%	75.3%	16.0%	1.2%	0.0%	
KI5	F	9	66	6	0	0	4.04
	%	11.1%	81.5%	7.4%	0.0%	0.0%	
KI6	F	13	63	4	1	0	4.09
	%	16.0%	77.8%	4.9%	1.2%	0.0%	
KI7	F	14	61	6	0	0	4.10
	%	17.3%	75.3%	7.4%	0.0%	0.0%	
KI8	F	21	57	2	1	0	4.21
	%	25.9%	70.4%	2.5%	1.2%	0.0%	
Rata-Rata Akhir							4.09

Sumber : Data diolah



Secara keseluruhan, hasil variabel kinerja karyawan dari analisis deskriptif pada tabel diatas memiliki rata-rata yang relatif tinggi (4.09). Sedangkan yang relatif tinggi (4.21) adalah perbaikan kinerja yang salah dan yang terendah (3.89) adalah kinerja yang membaik dari waktu ke waktu.

### Hasil Uji Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji hipotesis secara langsung mengenai ada tidaknya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai probabilitas < *level of significant* (alpha=5%) maka dinyatakan ada pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengujian hipotesis dapat diketahui melalui tabel berikut :

**Tabel 4**  
**Uji Hipotesis Pengaruh Langsung**

Eksogen	Endogen	Coefficient	T Statistics	Prob.
Stres Kerja	Kepuasan Kerja	-0.687	-8.410	0.000
Stres Kerja	Kinerja Karyawan	-0.169	-2.966	0.004
Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	0.806	14.142	0.000

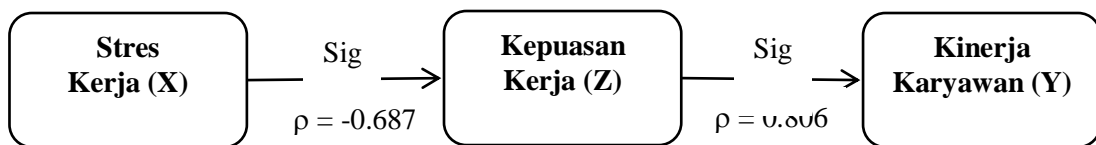
Sumber : Data diolah 2019

### Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian hipotesis tidak langsung dimaksudkan untuk pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel mediasi. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila jalur 1 (pengaruh eksogen terhadap mediasi) berpengaruh signifikan dan jalur 2 (pengaruh mediasi terhadap endogen) berpengaruh signifikan, maka dinyatakan terdapat pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel mediasi.

Hasil pengujian hipotesis tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dapat diketahui melalui gambar berikut :

**Gambar 2**  
**Uji Hipotesis Tidak Langsung**



**Keterangan: Sig = Pengaruh Signifikan**

$$\text{Koefisien pengaruh tidak langsung } (\rho_{X1-Y1-Y2}) = -0.687 * 0.806 = -0.554$$

## Hasil Uji Pengaruh Dominan

Variabel eksogen yang paling berpengaruh terhadap variabel endogen dapat diketahui melalui total efek yang paling tinggi. Hasil perhitungan total efek dirangkum dalam tabel berikut :

**Tabel 5**  
**Total Efek Pengaruh Dominan**

Eksogen	Mediasi	Endogen	Direct Coef.	Indirect Coef.	Total Coef.
Stres Kerja		Kepuasan Kerja	-0.687		-0.687
Stres Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	-0.169	-0.554	-0.723
Kepuasan Kerja		Kinerja Karyawan	0.806		0.806

Sumber : Data diolah 2019

## Pembahasan Penelitian

Berdasarkan uji pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung terhadap variabel endogen, dapat diketahui hipotesis mana saja yang signifikan dan tidak signifikan. Pembahasan hasil penelitian untuk masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

**H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh langsung antara stres kerja pada kepuasan kerja karyawan.**

Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai *T statistics* sebesar -8.410 dengan probabilitas sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas < alpha (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Koefisien jalur pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar -0.687 menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja dapat menurunkan kepuasan kerja.

**H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh langsung antara kepuasan kerja pada kinerja karyawan.**

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai *T statistics* sebesar -2.966 dengan probabilitas sebesar 0.004. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas < alpha (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien jalur pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar -0.169 menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja dapat menurunkan kinerja karyawan.

### **H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh langsung antara stres kerja pada kinerja karyawan.**

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai *T statistics* sebesar 14.142 dengan probabilitas sebesar 0.806. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas < alpha (5%). Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien jalur pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.806 menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **H<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh tidak langsung dari stres kerja pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.**

Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan pengujian yang dinyatakan berpengaruh signifikan dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan pengujian yang dinyatakan berpengaruh signifikan. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Koefisien jalur pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar -0.554 menunjukkan pengaruh stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin rendahnya kepuasan kerja yang disebabkan oleh semakin tingginya stres kerja maka dapat menurunkan kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

Penelitian ini telah menguji pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan Divisi Operasional di PT. BJTI Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Terdapat juga pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini, peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya yang ingin meneliti di perusahaan yang sama, diharapkan kedepannya untuk mengambil sampel penelitian dari setiap divisi yang ada dalam perusahaan sehingga lebih bisa menjadi representasi secara umum bagi perusahaan, tidak hanya pada suatu divisi tertentu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Artadi, Febri Furqon. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari*. Skripsi : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Astianto, Anggit dan Supriyadi, Heru. (2014). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol. 3. No. 7.
- Dewi, Bagia, dan Susila. 2013. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara*. Jurnal Manajemen Volume 2.
- Febriyana, Wanda. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra*. E-Proceeding of Management. Vol. 2, No .3.
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hidayati, Reni dkk. 2008. *Kecerdasan Emosi, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Psikologi. Vol. 2, No. 1.
- Husein, Umar. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Lee, Y. K., Nam, F. H., Park, D. H., & Lee, K. A. (2006). *What Factors Influence Customer-Oriented Prosocial Behavior Of Customer-Contact Employees?*. Journal of Services Marketing, 20 (4), 251–264.
- Luthans, J. Fred. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. 2006. Yogyakarta : ANDI.
- Mangkunegara, Anwar P. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Maryani. 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup dan Kebersihan di Kabupaten Tanggamus*. Skripsi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
- Nur, Saina. 2013. *Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol. 1, No. 3.
- Robbins, SP dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: Penerbit Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

- Tunjungsari, Peni. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Jurnal Manajemen. Vol. 1 No. 1
- Wuisan, A. B. 2007. *Pengaruh Stres terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT (Persero) Angkasa Pura I Bandara Sam Ratulangi Manado*. Jurnal Ilmu Administrasi. Vol. 3, Hal.128-132.

