

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA BADAN PUSAT
STATISTIK KABUPATEN BLITAR**

SKRIPSI



Oleh:

FERNI WIJAYA

NIM : 13510038

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2017**

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA BADAN PUSAT
STATISTIK KABUPATEN BLITAR**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh :

FERNI WIJAYA
NIM : 13510038

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2017**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN BLITAR

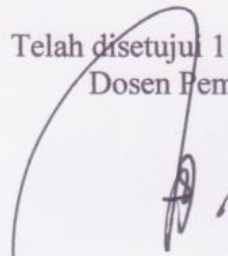
SKRIPSI

Oleh:

FERNI WIJAYA

NIM : 13510038

Telah disetujui 18 Agustus 2017
Dosen Pembimbing,



Zaim Mukaffi, SE., M.Si
NIP. 19791124 200901 1 007

Mengetahui:
Ketua Jurusan,




Drs. Agus Sucipto, MM
NIP. 19670816 200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN BLITAR

SKRIPSI

Oleh:

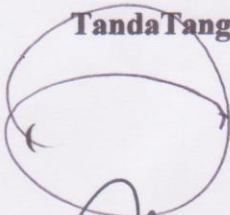
FERNI WIJAYA
NIM : 13510038

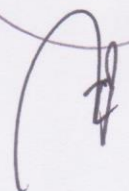
Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada tanggal 31 Agustus 2017

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua Penguji
Dr. H. Achmad Sani S,SE., M.Si
NIP. 19720212 200312 1 003
2. Sekretaris/ Pembimbing
Zaim Mukaffi, SE., M.Si
NIP. 19791124 200901 1 007
3. Penguji Utama
Dr. HA. Muhtadi Ridwan, M.Ag
NIP. 19550302 198703 1 004

Tanda Tangan

: ()

: ()

: ()

Disahkan Oleh :
Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, MM
NIP. 19670816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan d bawahini:

Nama : Ferni Wijaya
NIM : 13510038
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN BLITAR adalah hasil karya saya sendiri, bukan “dublikasi” dari karya orang lain.

Selanjut nya apabila di kemudian hasil ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 18 Agustus 2017

Hormat Saya,



Ferni Wijaya

NIM : 13510038

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucap syukur yang mendalam kepada Allah SWT yang telah memberikan saya kekuatan dan kemudahan

Karya skripsi ini saya persembahkan untuk:

Ibu dan Kakek tercinta

Yang telah memberikan kasih sayang, dukungan baik moral maupun materiil, tulus serta ikhlas dalam mendidik dan mendoakan dengan tiada henti dipanjatkan untuk keberhasilan saya



HALAMAN MOTTO

“Keajaiban... adalah nama lain dari kerja keras”



KATA PENGANTAR

Segala Puji Syukur Kehadirat Allah Subhannallahu Wata'ala, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Abdul Haris, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. Agus Sucipto, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Zaim Mukaffi, SE., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
6. Kedua Orang Tua dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan secara moril dan materil
7. Terima kasih untuk Miftahil Rajib yang sudah meluangkan waktu memberikan semangat dan motivasinya untuk menyelesaikan skripsi ini
8. Teman-teman ekonomi 2013 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini
9. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih kurang dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Aamiin ya Robbal ‘alamiin....

Malang, 18 Agustus 2017

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Landasan Teori	13
2.2.1 Stres Kerja	13
2.2.1.1 Penyebab Stres	17
2.2.1.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja	19
2.2.1.3 Dampak Stres Kerja	20
2.2.1.4 Strategi Manajemen Stres Kerja	21
2.2.1.5 Tindakan-Tindakan Untuk Mengurangi Stres	25
2.2.2 Kinerja Karyawan	26
2.2.2.1 Pengukuran Kinerja	27
2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	29
2.2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan	29
2.2.3 Kepuasan Kerja	30
2.2.3.1 Indikator Kepuasan Kerja	31
2.2.3.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja	32
2.2.4 Stres Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja Dalam Islam	33
2.2.4.1 Stres Kerja Dalam Islam	33
2.2.4.2 Kinerja Dalam Islam	36
2.2.4.3 Kepuasan Kerja Dalam Islam	38
2.2.5 Hubungan Antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	39
2.2.6 Hubungan Antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	40
2.3 Model Hipotesis	41
2.4 Hipotesis Penelitian	41

BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Jenis Penelitian	42
3.2 Lokasi Penelitian	42
3.3 Populasi dan Sampel	42
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	43
3.5 Data dan Sumber Data	43
3.6 Metode Pengumpulan Data	44
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	45
3.8 Skala Pengukuran.....	45
3.9 Metode Analisis Data.....	48
3.10 Uji Validitas dan Reliabilitas	48
3.11 Uji Asumsi Klasik.....	49
3.12 Analisis Jalur.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1 Hasil Penelitian	54
4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	54
4.1.2 VisidanMisi.....	55
4.1.3 Lokasi Perusahaan	56
4.2 UjiInstrumen Data.....	56
4.2.1 Uji Validitas	56
4.2.2 Uji Reliabilitas	58
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	59
4.3.1 Uji Normalitas.....	59
4.3.2 Uji Linieritas	59
4.4 Analisis Deskriptif	60
4.4.1 Deskripsi Karakteristik Responden	60
4.4.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	61
4.4.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
4.4.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	62
4.4.2 Deskriptif Variabel Penelitian.....	63
4.4.2.1 VariabelStresKerja	63
4.4.2.2VariabelKinerjaKaryawan	66
4.4.2.3VariabelKepuasanKerja.....	69
4.5 Analisis Path	71
4.5.1 Pengaruh AntarVariabeldanPersamaan.....	72
4.5.1.1 Pengaruh stress kerjaterhadapkepuasankerja.....	72
4.5.1.2 Pengaruh stress kerjadankepuasankerjaterhadap kinerjakaryawan.....	72
4.5.2 KoefisienDeterminasi Total	73
4.6 PengujiHipotesis	73
4.7 Pembahasan.....	76
4.7.1 Pengaruh Langsung Stres KerjaTerhadap Kepuasan Kerja..	76
4.7.2 Pengaruh Langsung Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	77
4.7.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	79

4.7.4 Pengaruh Stres Kerja Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Kepuasan Kerja.....	80
BAB V PENUTUP.....	82
5.1 Kesimpulan	82
5.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	84



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	11
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian.....	46
Tabel 4.1	Uji Validitas	58
Tabel 4.2	Uji Reliabilita.....	59
Tabel 4.3	Uji Normalitas	59
Tabel 4.4	Uji Linieritas	60
Tabel 4.5	Karakteristik Responden.....	61
Tabel 4.6	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	61
Tabel 4.7	Deskripsi Responden Berdasarkan JenisKelamin.....	62
Tabel 4.8	Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	62
Tabel 4.9	Kreteria Intepretasi Skor	63
Tabel 4.10	Frekuensi VariabelStresKerja	64
Tabel 4.11	Frekuensi VariabelKinerjaKaryawan.....	66
Tabel 4.12	Frekuensi VariabelKepuasanKerja	69
Tabel 4.13	PengaruhantarVariabel.....	72
Tabel 4.14	PengaruhLangsung.....	74
Tabel 4.15	PengaruhTidakLangsung	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	41
Gambar 3.1	Model Hipotesis (<i>Path Analysis</i>).....	51
Gambar 4.1	Diagram Jalur Path.....	75



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Hasil Data Kuesioner
- Lampiran 3 Data Hasil Analisis Jalur Path
- Lampiran 4 Biodata Peneliti



ABSTRAK

Ferni Wijaya. 2017. SKRIPSI. Judul: **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar”**

Pembimbing : Zaim Mukaffi, SE., M. Si

Kata Kunci : Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan kerja.

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan, stress terlalu besar dapat mengancam seseorang untuk menghadapi lingkungan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan criteria yang ditetapkan. Kepuasan adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan para karyawan memandangi pekerjaan mereka. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui stress kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui stress kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner yang disebar sebanyak 50 responden di Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pernyataan yang diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diterapkan, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory*. Dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*path analysis*).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($p = 0,002 < 0,05$) serta berpengaruh secara langsung stress kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,388 dan stress kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebesar -0,213. Pengaruh tidak langsung ini signifikan karena signifikansinya kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dengan arah negatif antara stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

ABSTRACT

FerniWijaya. 2017. THESIS. Title: **“The Effect of Job Stress on Employee Performance With Job Satisfaction as Intervening Variable at Statistic Central Agency of Blitar Regency”**

Advisor : Zaim Mukaffi, SE., M. Si

Keywords : Job Stress, Employee Performance, Job Satisfaction.

Stress is a strained condition that creates an imbalance physical and psychological, which affects the emotions, thought processes, and employee's condition, too much stress can threaten a person to face the environment. Performance is the work achieved by a person in carrying out the duties that assigned to them according to the established criteria. Satisfaction is a fun and unpleasant emotional state with employees looking at their work. The purposes of this research are to know the job stress directly affect the employee's performance and to know the job stress indirectly affect the employees performance through job satisfaction variable.

This research uses a quantitative approach which is research emphasizes the testing of theories through the measurement of research variables with numbers and requires data analysis with statistical procedures. Research measuring tool in the form of questionnaires distributed as much as 50 respondents in the Statistics Central Agency Blitar Regency, the data that obtained in the form of employees answers according to the proposed statement. Based on the research purposes that has been applied, then this research type is explanatory. In this research using path analysis model.

The research results show that job stress has a negative and significant effect on employee performance ($p = 0,002 < 0,05$) and the job stress directly affect on employee performance equal to 0,388 and work stress can indirectly affect the employee performance through job satisfaction equal to - 0.213. This indirect effect is significant because of its significance less than 0.05 it can be concluded that there is a significant indirect effect with the negative direction between the job stress on employee performance through job satisfaction.

مستخلص البحث

فربي ويجايا. ٢٠١٧. بحث جامعي. العنوان: "تأثير ضغط العمل على اجراء الموظفين باكتفاء العمل كمتغير التدخل في وكالة الإحصاء المركزي، بليتار"

المشرف : زاعم مكفي الماجستير
الكلمات الرئيسية : ضغط العمل واجراء الموظفين واكتفاء العمل

الضغط هو حال التوتر الذي ينشأ عدم التوازن بين الجسدي والنفسي، مما يؤثر على العواطف وعملية التفكير وحال الموظفين، يمكن لأكبر الضغط أن يهدد الشخص في توجيه البيئة. الاجراء هو نتيجة العمل المحرز للشخص في أداء الوظيفة المعطية إليهم ناسبا بالمعايير المعينة. الاكتفاء هو حال عاطفيمفرح وغير مفرح بالموظفين الناظرين إلى عملهم. وأهداف البحث هي لمعرفة ضغط العمل مؤثر مباشر على اجراء الموظفين ولمعرفة ضغط العمل مؤثر غير مباشر على اجراء الموظفين بمتغير اكتفاء العمل.

يستخدم هذا البحث منهجا كمي أي البحث يعمق بتجريب النظريات من خلال قياس المتغيرات مع الأرقام ويحتاج إلى تحليل البيانات الإحصائية. أداة القياس لهذا البحث هي الاستبانة المنشورة إلى خمسين مشارك في وكالة الإحصاء المركزي بليتار، البيانات المحصولة هي ايجابية المشاركين من الايجاب المقدم. انطلاقا بأهداف البحث المطبق، يسمى نوع من هذا البحث با *explanatory*. يستخدم أسلوب تحليل المسار (*pathanalysis*) في هذا البحث.

تشير نتائج البحث إلى أن لضغط العمل تأثير سلبي هام على اجراء الموظفين ($p = 0.002 > 0.005$) ولضغط العمل تأثير مباشر على اجراء الموظفين حيث 0.388 ، ويستطيع ضغط العمل أن يؤثر على اجراء الموظفين بغير مباشر باكتفاء العمل حيث 0.213 . هذا تأثير غير مباشر وهام بسبب $0.05 > 0.05$ ، فإنه يمكن أن نستنتج أن لضغط العمل تأثير غير مباشر وهام وسلي على اجراء الموظفين باكتفاء العمل.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri. Adanya perkembangan tersebut, mengakibatkan karyawan harus mengubah pola dan system kerjanya sesuai dengan tuntutan yang ada sekarang. Dalam kehidupan modern yang makin kompleks, manusia akan cenderung mengalami stress apabila ia kurang mampu mengadaptasikan 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 keterbatasannya sendiri.

Stress tidak dengan sendirinya harus buruk. Walaupun stress umumnya dibahas dalam konteks negatif, stress juga mempunyai nilai positif. Respon individu pada stress bervariasi menurut kepribadian mereka, sumber daya yang tersedia untuk membantu menanggulangnya, dan dimana stress itu terjadi. Adanya tenggat waktu yang membayangi, tantangan, keinginan rekan kerja untuk bekerja sama dan saling membantu mencapai tujuan, pengertian anggota keluarga, merupakan faktor yang ada di dalam stress (Robbins, 1996: 227).

Penelitian seperti ini telah banyak dilakukan sebelumnya. Charisma (2014) variabel yang digunakan yaitu stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini menjelaskan stress kerja berpengaruh secara

negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi stress yang dialami akan menurunkan kinerja. Relevan dengan penelitian Wijaya dkk (2014) menjelaskan bahwa stress kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja, hasil tersebut mengindikasikan bahwa kecerdasan emosi melemahkan pengaruh stress kerja terhadap kinerja. Wibowo (2012) kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja individu. Sedangkan stress kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja karyawan, artinya setiap kenaikan tingkat stress pada karyawan akan diikuti oleh penurunan kepuasan kerja juga sebaliknya apabila stress kerja rendah akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pembahasan tentang kepuasan kerja karyawan tidak bisa dilepaskan dari kenyataan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. menurut Handoko, (2001:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan para karyawan dengan memandang pekerjaan mereka. Ketidakpuasan dapat memunculkan perilaku penarikan diri atau perilaku agresif, kesalahan yang disengaja, pemogokan dan sebagainya, kondisi tersebut tentu saja dapat mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai dan pada akhirnya akan merugikan organisasi.

Oleh sebab itu perusahaan harus memenuhi 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)

Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan badan pemerintahan yang bergerak di bidang statistik, hal yang mendasar dari badan ini adalah kemampuan dalam mengelola, menganalisis dan mempublikasikan data statistic secara tepat waktu dengan kualitas yang telah ditentukan pemerintah. Tuntutan penyajian data dengan jadwal yang ketat merupakan permasalahan yang dihadapi oleh karyawan Badan Pusat Statistik, hal tersebut adalah salah satu sumber stress kerja yang berasal dari faktor lingkungan. Tidak heran jika melakukan tugasnya karyawan berada dalam kondisi yang dapat menimbulkan tekanan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Badan Pusat Statistik sering kali menghadapi permasalahan misalnya masalah laporan, terlambatnya pengumpulan data, pengolahan dan penyajian data statistic, kurang lancarnya pekerjaan, rendahnya produktifitas, pelayanan kepada publik kurang memuaskan dan sebagainya. Keadaan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan atau ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan. Kesenjangan terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara standart yang telah ditetapkan dengan hasil yang dicapai. Kondisi ini menyebabkan munculnya masalah yang perlu mendapat perhatian dan perbaikan secara terus-menerus.

Kurang lancarnya pekerjaan disebabkan oleh karyawan yang bertugas di lapangan tidak memberikan data secara tepat waktu pada perusahaan. Karyawan yang bertugas dilapangan sering ada kekeliruan untuk memberikan data,

akhirnya karyawan yang di kantor harus bekerja duakali untuk memastikan dokumen yang harus di input dan dikirim sudah benar. Karyawan harus benar-benar teliti dalam mengecek dokumen tersebut karena jika ada dokumen yang keliru atau kesalahan tulis, data tersebut tidak bisa di input dan jika sudah terlanjur di kirim ke provinsi, dokumen tersebut tidak valid atau di anggap sampah.

Keengganan responden untuk berpartisipasi secara mendalam pada sensus/survey yang dilakukan oleh BPS merupakan suatu permasalahan yang perlu penanganan yang bersifat holistic, mengingat kegiatan statistic yang dilakukan BPS adalah statistic yang bersifat pengakuan, dan bukan pengukuran. Hal ini berpengaruh pada kinerja karyawan yang bertugas di lapangan karena kesulitan mendapatkan data.

Selain kinerja yang bertugas dilapangan, bagian sub tata usaha juga kesulitan dalam menyusun dan memasukkan data karena karyawan yang bertugas dilapangan salah memasukkan data atau ada kesalahan tulis sehingga karyawan harus mengecek ulang data tersebut. Pekerjaan yang seperti itulah membuat karyawan bosan, stres dan sering kali tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan ataupun karena banyaknya kesalahan yang berulang. Akan tetapi pada saat mengalami stress ringan, tubuh meresponnya sebagai penyemangat diri sehingga memberikan hasil yang baik dan membuat pekerjaan cepat selesai.

Kinerja karyawan Badan Pusat Statistik juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan

fungsinya dan itu semua berhubungan positif bagi keberhasilan suatu badan pemerintahan. Jika Kinerja mendapatkan hasil secara maksimal dan memuaskan maka tingkat stress yang di hadapi karyawan akan sangat berkurang. Karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan dan terhindarnya stress kerja maka kinerja karyawan akan terus meningkat dan hasil pekerjaannya selalu bagus.

Pekerjaan di Badan Pusat Statistik merupakan pekerjaan yang monoton yang senantiasa itu-itu saja. Sebagai upaya agar karyawan tidak merasa bosan dengan pekerjaannya yang dilakukan secara itu-itu saja setiap harinya, pimpinan Badan Pusat Statistik mengizinkan karyawan bermain tenis meja di kantor untuk mengurangi stress. Selain bermain tenis meja, karyawan juga boleh berkaraoke, main piano dan ngopi disaat jam kerja, hal itu untuk menghindari atau mengatasi stress yang dialaminya.

Merujuk hasil dari penelitian Edi (2009) tentang pengaruh stress kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Bank International Indonesia menunjukkan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian semakin tinggi tingkat stress kerja karyawan di tempat kerja maka semakin menurun tingkat kepuasan kerjanya yang dapat menurunkan niat untuk pindah karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka masalah pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah stress kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan:

1. Untuk menguji dan menganalisis stress kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menguji dan menganalisis stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

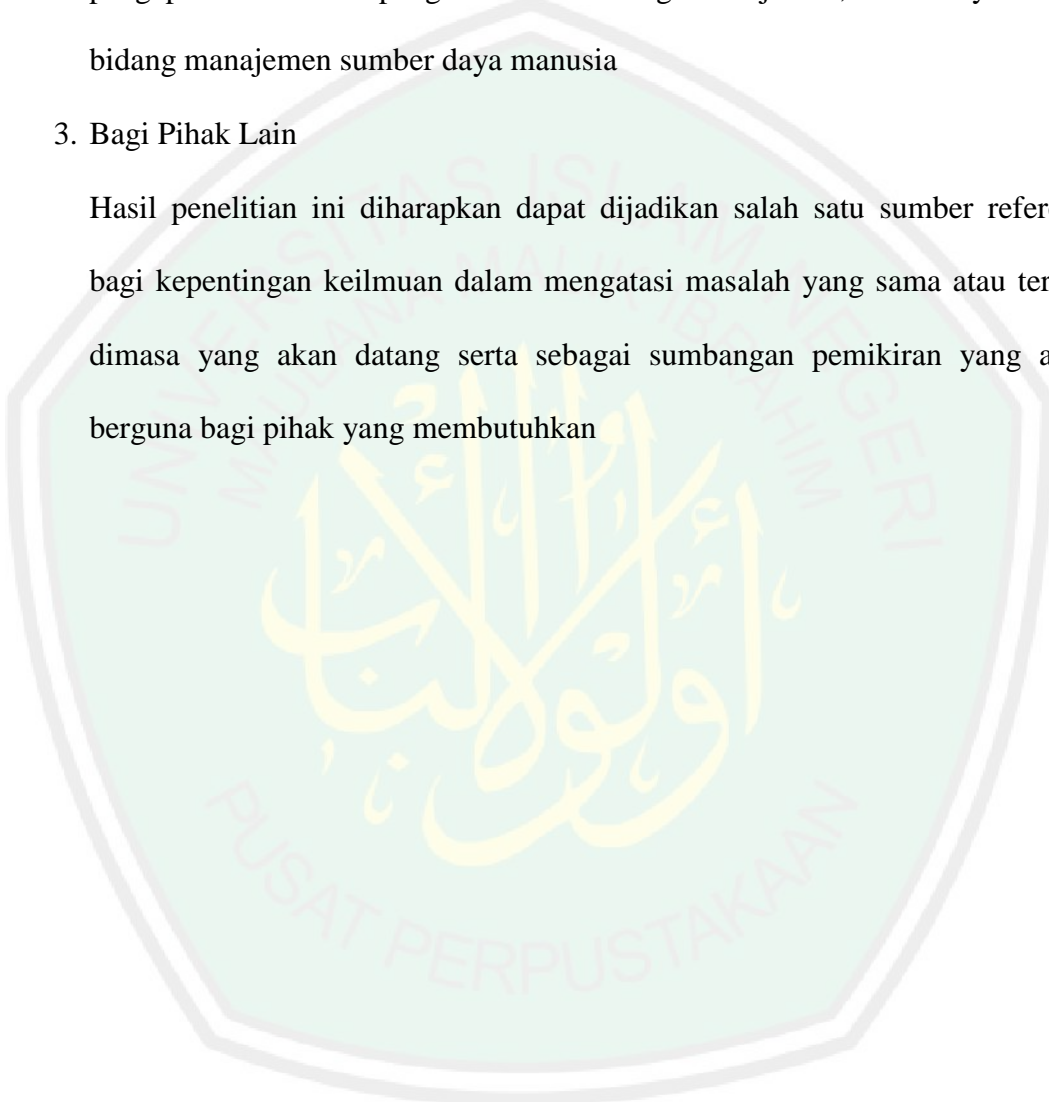
Dapat memberikan suatu yang relevan di lapangan ataupun dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan suatu keputusan dan kebijakan dalam suatu perusahaan sehingga secara terus menerus dapat menciptakan produktivitas kinerja karyawan

2. Bagi Akademisi

Hasil peneliti ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mengatasi masalah yang sama atau terkait dimasa yang akan datang serta sebagai sumbangan pemikiran yang akan berguna bagi pihak yang membutuhkan



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mengangkat masalah stress kerja terhadap kinerja ini, yaitu sebagai berikut:

Charisma dkk pada tahun 2014 dalam penelitiannya mengetahui pengaruh variabel pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan Ud Surya Raditya Negara. Variabel independennya stress kerja dan kepuasan kerja, Variabel dependennya penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuisisioner, pencacatan dokumen dan wawancara. Data dianalisis dengan menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian (1) ada pengaruh positif dan signifikan stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) Ada hubungan negatif dan signifikan stress kerja dengan kepuasan kerja karyawan, (3) ada pengaruh negatif dan signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara

Putra dan Wijaya pada tahun 2014 kepemimpinan transaksional dan stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panca Dewata Denpasar, Bali. Penelitian ini menggunakan riset kuantitatif yaitu dengan menggunakan *survey* dan kuesioner terhadap 48 responden. Hasil lainnya ditemukan bahwa variabel kepemimpinan transaksional berpengaruh positif

terhadapkepuasan kerja karyawan pada PT. Panca Dewata Denpasar, Bali.Selanjutnya, secara parsial dapat diketahui bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panca Dewata Denpasar, Bali.Terakhir, variabel kepemimpinan transaksional merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panca Dewata Denpasar Bali.

Sania pada tahun 2013 dalam penelitiannya mengetahui Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey pada Pegawai Negeri Sipil Universitas Khairun Ternate.Sampel penelitian ini adalah 105 Pegawai Negeri Sipil. Teknik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis Jalur (*Path Analysis*) sedangkan untuk pengolahan data menggunakan program Lisrel 8.80 (*Linier Structural Relationship*). Hasil penelitian menemukan Konflik, Stres Kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, konflik berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat konflik yang dimiliki akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai akan memberikan dampak negatif dalam peningkatkan kinerja pegawai Universitas Khairun Ternate, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja akan memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Gaffar pada tahun 2012 dalam penelitiannya mengetahui Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank mandiri (persero) Tbk kantor wilayah x Makassar Variabel independennya faktor individual dan faktor Organisasi, Variabel dependennya kinerja karyawan. Sampel menggunakan metode purposive sampling yaitu dengan memilih langsung semua karyawan sebanyak 60 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor individual dan faktor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar adalah faktor Organisasi.

Sutrisno pada tahun 2012 dalam penelitiannya mengetahui Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Madrasah Aliyah Negeri Demak. Teknik pengambilan sampel secara acak dengan random sampling. Menggunakan regresi berganda untuk menguji hipotesis dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t table bahwa nilai hipotesis ditolak, artinya stress kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Romli pada tahun 2010 dalam penelitiannya mengetahui pengaruh stress terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. BPRS PNM Al Ma some Adapun jenis penelitian yang dipergunakan adalah metode deskriptif dengan teknik survey dan metode verifikasi program LISREL (Linier Struktural Relationship) 8.30. Stres memiliki pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan PT.BPRS PNM Al Ma some, dengan besar pengaruh 0,3927, berarti 15,42% kinerja karyawan ditentukan oleh faktor stress kerja, sedangkan sisanya sebesar 84,58% ditentukan oleh faktor lain di luar model.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Charisma dkk (2014) pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan Ud Surya Raditya Negara	Stres kerja Kepuasan kerja Kinerja Karyawan	Analisis Jalur	<ul style="list-style-type: none"> - Ada pengaruh positif dan signifikan stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan - Ada hubungan negatif dan signifikan stress kerja dengan kepuasan kerja karyawan - Ada pengaruh negatif dan signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan - Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan
2.	Made Surya Putra dan I Komang Prawina Wijaya (2014) kepemimpinan transaksional dan stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Panca Dewata Denpasar, Bali	Kepemimpinan Transaksional, Stres Kerja, Kepuasan Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Diketahui bahwa variabel kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial dapat diketahui bahwa variabel stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, dan variabel kepemimpinan transaksional merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Penelitian/Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Sania (2013) Konflik, stress kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate	Variabel stress kerja dan kepuasan kerja	Metode survey	Konflik, Stres Kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, konflik berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
4.	Gaffar (2012) Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada pt.Bank mandiri (persero) tbk kantor wilayah x Makassar	Stres kerja Kinerja Karyawan	Regresi Berganda	Menunjukkan bahwa faktor individual dan faktor organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah faktor organisasi
5.	Sutrisno (2012) Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Madrasah Aliyah Negeri Demak	Stres kerja Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Panel Data	Hipotesis dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t table bahwa nilai hipotesis ditolak, artinya stress kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan
6.	Romli (2010) Pengaruh stress terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan PT.BPRS PNM Al Ma'some	Stres kerja Motivasi Kerja dan dampaknya terhadap Kinerja Karyawan	Program LISREL (Linier Struktural Relationship) 8.30	Menunjukkan bahwa stress memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Stres Kerja

Berbagai definisi mengenai stress telah dikemukakan oleh para ahli dengan versinya masing-masing, walaupun pada dasarnya antara satu definisi dengan definisi lainnya terdapat persamaan.

Menurut Robbins (1996:222) stress adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*contrains*), atau tuntutan (*demand*) yang terkait dengan apa yang diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Selanjutnya Rivai (2004:516) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan, stress terlalu besar dapat mengancam seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Berikutnya Mangkunegara (2000:157) stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini dari *Simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Sedangkan menurut Sunyoto (2012:61) stress adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stress bukanlah sesuatu yang aneh atau yang berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semua stress bersifat negative.

Sedangkan Hasibuan (2003:201) stress kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami *stress* dan *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan segala sesuatu yang dialami karyawan yang di mana tidak ada keseimbangan diantara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi proses dan kondisi karyawan, sehingga orang yang mengalami stress kerja menjadi *nervous*.

Menurut Robbins (2001:565-567) ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stress yaitu:

a. Faktor Lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap karyawan.

Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stress bagi karyawan yaitu ekonomi, politik dan teknologi. Perubahan yang sangat cepat karena adanya penyesuaian terhadap ketiga hal tersebut membuat seseorang mengalami ancaman terkena stress. Hal ini dapat terjadi, misalnya perubahan teknologi yang begitu cepat. Perubahan yang baru terhadap teknologi akan membuat keahlian seseorang dan pengalamannya tidak terpakai karena hampir semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan dalam waktu yang singkat dengan adanya teknologi yang digunakannya.

b. Faktor Organisasi

Di dalam organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stress yaitu *role demands*, *interpersonal demands*, *organizational structure* dan *organizational leadership*.

Pengertian dari masing-masing faktor organisasi tersebut adalah sebagai berikut:

a. Role Demands

Peraturan dan tuntutan dalam pekerjaan yang tidak jelas dalam suatu organisasi akan mempengaruhi peranan seorang karyawan untuk memberikan hasil akhir yang ingin dicapai bersama dalam suatu organisasi tersebut.

b. Interpersonal Demands

Mendefinisikan tingkat perbedaan dalam organisasi dimana keputusan tersebut dibuat dan jika terjadi ketidakjelasan dalam struktur pembuat keputusan atau peraturan maka akan dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam organisasi.

c. Organizational Leadership

Berkaitan dengan peran yang akan dilakukan oleh seorang pimpinan dalam suatu organisasi. Karakteristik pemimpin menurut The Michigan group (Robbins, 2001:316) dibagi dua yaitu karakteristik pemimpin yang lebih mengutamakan atau menekankan pada hubungan yang secara langsung antara pemimpin dengan karyawannya serta karakteristik

pemimpin dengan karyawannya serta karakteristik pemimpin yang hanya mengutamakan atau menekankan pada hal pekerjaan saja.

Tiga faktor organisasi di atas juga akan menjadi batasan dalam mengukur tingginya tingkat stress. Pengertian dari tingkat stress itu sendiri adalah muncul dari adanya kondisi-kondisi suatu pekerjaan atau masalah yang timbul yang tidak diinginkan oleh individu dalam mencapai suatu kesempatan, batasan-batasan, atau permintaan-permintaan dimana semuanya itu berhubungan dengan keinginannya dan dimana hasilnya diterima sebagai sesuatu yang tidak pasti tapi penting (Robbins, 2001:563)

c. Faktor Individu

Pada dasarnya, faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan. Hubungan pribadi antara keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat terbawa dalam pekerjaan seseorang. Sedangkan masalah ekonomi tergantung dari bagaimana seseorang tersebut dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarga serta dapat menjalankan tersebut dengan seperlunya.

Karakteristik pribadi dari keturunan bagi tiap individu yang dapat menimbulkan stress terletak pada watak dasar alami yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Sehingga untuk itu, gejala stress yang timbul pada tiap-tiap pekerjaan harus diatur dengan benar dalam kepribadian seseorang.

Menurut Friedman dan Rosenman dalam (munandar:399) mengatakan karakteristik pribadi ada 2 tipe yakni tipe A dan tipe B

1. Tipe A

Orang yang memiliki karakter tipe A digambarkan seseorang yang memiliki derajat dan intensitas yang tinggi untuk ambisi, dorongan untuk mencapai (*achievement*) dan pengakuan (*recognition*), kebersaingan (*competitiveness*) dan keagresifan. Orang tipe A memiliki paksaan untuk bekerja berlebih, selalu bergelut dengan batas waktu, dan sering menelantarkan aspek-aspek lain dari kehidupan seperti keluarga, kejaran sosial (*social pursuit*), kegiatan-kegiatan waktu luang dan rekreasi.

2. Tipe B

Orang dengan karakter tipe B digambarkan dengan orang yang lebih menggampangkan (*easy going*) dan santai. Secara relative bebas dari rasa mendesak, mereka tidak selalu harus berkejar dengan waktu. Karena mereka tidak mempunyai konflik berarti dengan orang lain mereka merasa lebih sedikit permusuhan.

2.2.1.1 Penyebab Stres

Penyebab stress kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja. Mangkunegara (2000:157).

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stress tersebut *stressors*. Meskipun stress dapat diakibatkan oleh hanya satu stressor, biasanya karyawan mengalami stress kerja karena kombinasi *stressors*. Menurut Handoko (2010:210) ada dua kategori penyebab stress, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stress tergantung pada reaksi karyawan. Sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stress bagi karyawan diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Kualitas supervisi yang jelek
- d. Iklim politis yang tidak aman
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
- g. Kemenduaan peranan
- h. Frustrasi
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- k. Berbagai bentuk perubahan

Dilain pihak, stress karyawan juga dapat disebabkan oleh masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan. Penyebab stress *of-the-job* antara lain:

- a. Kekuatiran *financial*
- b. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- c. Masalah-masalah fisik

- d. Masalah-masalah perkawinan (missal, perceraian)
- e. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- f. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara

2.2.1.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Faktor-faktor yang cenderung menyebabkan stress kerja disebut *stressors*, meskipun stress kerja dapat diakibatkan oleh hanya satu *stressors*, biasanya karyawan mengalami stress kerja karena kombinasi *stressor*. Gagasan umum mengenai pekerjaan adalah sesuatu yang menimbulkan stress, sulit, tidak nyaman, melelahkan bahkan menakutkan. Manajer dapat lebih baik mengatasinya jika mereka menemukan kondisi yang cenderung menghasilkan stress kerja. Menurut Daft (2002:37) mengatakan bahwa sebuah cara untuk mengidentifikasi *stressor* kerja adalah menempatkannya dalam empat kategori: tuntutan yang dihubungkan dengan tugas kerja, kondisi fisik, peran (serangkaian perilaku yang diharapkan), tekanan dan konflik interpersonal

1. Tuntutan tugas

Stress yang muncul dari tugas yang dituntut oleh seseorang yang memegang pekerjaan tertentu. Beberapa jenis keputusan sifatnya menimbulkan stress: yang dibuat di bawah tekanan waktu, yang mempunyai konsekuensi serius, dan yang harus dibuat dari informasi tidak lengkap.

2. Tuntutan fisik

Stress yang dikaitkan dengan keadaan dimana individu bekerja. Beberapa orang harus mengatasi kerja dalam keadaan yang dirancang dengan buruk, seperti sebuah kantor dengan penerangan yang tidak cukup atau

sedikit privasi. Beberapa karyawan harus bersiasat dalam ruang kerja yang menyiksa, dan memperoleh terlalu sedikit atau terlalu banyak panas untuk kenyamanan.

3. Tuntutan peran

Adalah tantangan yang dikaitkan dengan peran, ini adalah serangkaian perilaku yang diharapkan dari seseorang karena posisi orang tersebut dalam kelompok. Beberapa orang menghadapi ambiguitas peran, yang berarti mereka tidak pasti tentang perilaku apa yang diharapkan dari mereka,

4. Tuntutan interpersonal

Merupakan stress yang dikaitkan dengan hubungan dalam organisasi. Walaupun dalam beberapa kasus hubungna interpersonal dapat mengurangi stress, hal ini dapat menjadi sumber stress ketika kelompok menekan individu atau ketika terjadi konflik. Stress yang secara khusus menantang adalah pertentangan kepribadian. Pertentangan kepribadian terjadi ketika dua orang benar-benar tidk dapat bekerja sama dan tidak dapat berhadapan dengan berbagai isu.

2.2.1.3 Dampak Stres Kerja

Dampak stress kerja sangat banyak dan beragam. Dampak tersebut dapat bersifat positif maupun negative. Dampak stress kerja yang bersifat positif diantaranya dapat memberikan rangsangan untuk bekerja keras, memotivasi dari, meningkatkan inspirasi untuk bekerja lebih baik, dan sebagainya. Gibson dkk (1993:207) mengemukakan bahwa ada lima jenis dampak stress yang potensial, yaitu:

1. Dampak subyektif

Kecemasan, agresi, acuh, kebosanan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, merasa kesepian.

2. Dampak perilaku

Kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan.

3. Dampak kognitif

Ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik.

4. Dampak fisiologis

Meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung, dan tekanan darah, kekeringan dimulut, berkeringat, membesarnya pupil mata, tubuh terasa panas dingin.

5. Dampak organisasi

Kemangkiran, pergantian karyawan, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya kesetiaan terhadap perusahaan.

2.2.1.4 Strategi Manajemen Stres Kerja

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak yang negative. Manajemen stress lebih dari pada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Hamper sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dan apa yang

harus dicoba. Sebagian para pengidap stress di tempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja keras yang berlebihan. Ini bukanlah cara efektif yang bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stress kerja, justru akan menambah masalah lebih jauh.

Secara umum strategi manajemen stress kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual, organisasional dan dukungan sosial (Munandar, 2001: 45-47)

1. Strategi Penanganan individual

Yaitu strategi yang dikembangkan secara pribadi atau individual. Strategi individual ini bisa dilakukan dengan beberapa cara, antara lain:

- a. Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi kognitif. Artinya, jika seorang karyawan merasa dirinya ada kenaikan ketegangan, para karyawan tersebut seharusnya (time out) terlebih dahulu. Cara time out ini bisa macam-macam, seperti istirahat sejenak namun masih dalam ruangan kerja, keluar ke ruang istirahat (jika menyediakan), pergi sebentar ke kamar kecil untuk membasuh muka air dingin atau berwudhu bagi orang islam dan sebagainya.
- b. Melakukan relaksasi dan meditasi. Kegiatan relaksasi dan meditasi ini bisa dilakukan di rumah pada malam hari atau hari-hari libur kerja. Dengan melakukan relaksasi, karyawan dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman. Dengan demikian karyawan yang melakukan relaksasi diharapkan dapat mentransfer kemampuan dalam membangkitkan perasaan rileks ke dalam perusahaan di mana mereka mengalami situasi

stress. Beberapa cara meditasi yang biasa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa. Melakukan diet dan fitness. Beberapa cara melakukan meditasi yang biasa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa.

- c. Melakukan diet dan fitness. Beberapa cara yang bisa ditampuh adalah mengurangi masukan atau konsumsi makanan mengandung lemak, memperbanyak konsumsi makanan yang bervitamin seperti buah-buahan dan sayur-sayuran, dan banyak melakukan olahraga, seperti lari secara rutin, tennis, bulutangkis, dan sebagainya.

2. Strategi Penanganan Organisasional

Strategi ini didesain oleh manajemen untuk menghilangkan atau mengontrol tekanan tingkat organisasional untuk mencegah atau mengurangi stress kerja untuk pekerja individual. Manajemen stress melalui organisasi dapat dilakukan dengan:

- a. Menciptakan iklim organisasional yang mendukung. Banyak organisasi besar saat ini cenderung memformulasi struktur birokratik yang tinggi dengan menyertakan infleksibel, iklim impersonal. Ini dapat membawa pada stress kerja yang sungguh-sungguh. Sebuah strategi pengaturan mungkin membuat struktur lebih terdesentralisasi dan organik dengan pembuatan keputusan partisipatif dan aliran komunikasi ke atas. Perubahan strukturn dan proses structural mungkin menciptakan iklim

yang lebih mendukung bagi pekerja, memberikan mereka lebih banyak control terhadap pekerjaan mereka, dan mungkin mencegah atau mengurangi stress kerja mereka.

- b. Memperkaya desain tugas-tugas dengan memperkaya kerja baik dengan meningkatkan faktor isi pekerjaan (seperti tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan untuk pencapaian, peningkatan, dan pertumbuhan) atau dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan pusat seperti variasi skill, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan timbal balik mungkin membawa pada pernyataan motivasional atau pengalaman berani, tanggung jawab, pengetahuan hasil-hasil.

3. Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional.

Konflik peran dan ketidakjelasan diidentifikasi lebih awal sebagai sebuah penekanan individual utama. Ini mengacu pada manajemen untuk mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional sehingga penyebab stress ini dapat dihilangkan atau dikurangi. Masing-masing pekerjaan mempunyai ekspektansi yang jelas dan penting atau sebuah pengertian yang ambigu dari apa yang dia kerjakan.

4. Strategi Dukungan Sosial

Untuk mengurangi stress kerja, dibutuhkan dukungan sosial terutama orang yang terdekat, seperti keluarga, teman sekerja, pemimpin atau orang lain. Agar diperoleh dukungan maksimal, dibutuhkan komunikasi yang baik pada semua pihak, sehingga dukungan sosial dapat diperoleh seperti

dikatakan Landy (dalam Munadar, 2001:78) dan Goldberger & Breznitz (dalam Munadar, 2001:79).

2.2.1.5 Tindakan-Tindakan Untuk Mengurangi Stres

Menurut Davis dan Nestrom dalam Henny (1985) ada beberapa cara untuk mengurangi stress, melalui tiga pendekatan:

1. Meditasi

Meditasi mencakup pemusatan pikiran untuk menenangkan fisik dan emosi. Meditasi membantu menghilangkan stress duniawi secara temporer dan mengurangi gejala-gejala stress. Jenis meditasi yang terpopuler adalah *meditasi sansentral*. Pada umumnya memerlukan unsure berikut:

- a. Lingkungan yang relative tenang
- b. Posisi yang nyaman
- c. Rangsangan mental yang *repetitive*
- d. Sikap yang pasif

2. *Biofeedback*

Suatu pendekatan yang berbeda terhadap suasana kerja yang mengandung stress. Dengan *biofeedback* orang di bawah bimbingan medis belajar dari umpan balik instrument untuk mengurangi gejala stress, sehingga dapat membantu dalam mengurangi efek stress yang tidak diinginkan

3. *Personal wellness*

Program pembinaan *preventif* bagi *personal wellness* lebih baik dalam mengurangi penyebab stress dengan metode-metode penanggulangan

membantu seseorang menghadapi *stressor* yang berada di bawah pengendalian langsung

Menurut Handoko (2010:203) cara terbaik untuk mengurangi stress adalah dengan menangani penyebab-penyebabnya. Sebagai contoh, departemen personalia dapat membantu karyawan untuk mengurangi stress dengan memindahkan (transfer) ke pekerjaan lain, mengganti penyelia yang berada dan menyediakan lingkungan kerja baru.

Latihan dan pengembangan karir dapat diberikan untuk membuat karyawan mampu melaksanakan pekerjaan baru. Cara lain mengurangi stress adalah merancang kembali pekerjaan-pekerjaan dan wewenang untuk melaksanakan tanggung jawab mereka. Desain pekerjaan dapat mengurangi kelebihan beban kerja, tekanan waktu dan kemenduaan.

2.2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Sani (2010:83) kinerja pros evaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka dibandingkan dengan seperangkat standar, dan mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun

menurut Dharma (2005:25) kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

Dari pendapat diatas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan criteria yang ditetapkan. Kinerja dapat digunakan sebagai ukuran hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam rangka melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah dibebankan kepadanya.

2.2.2.1 Pengukuran Kinerja

Secara umum pengukuran kinerja berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda. Seperti yang dikemukakan oleh Sinangun (2003):

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya menentengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relative.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran dan tujuan.

Untuk menyusun suatu perbandingan-perbandingan ini maka perlu mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran kerja. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni kinerja total dan kinerja parsial.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2000:67) terdapat tiga metode yang digunakan dalam pengukuran kinerja para karyawan atau pegawai perusahaan yaitu:

1. Mutu atau kualitas produk

Pada pengukuran ini perusahaan lebih mendasarkan pada tingkat kualitas produk yang telah dihasilkan para pegawai atau karyawannya. Pengukuran melalui kualitas ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

2. Kuantitas atau jumlah produk

Pengukuran melalui kuantitas atau jumlah produk yang dihasilkan ini erat kaitannya dengan kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan produk dalam jumlah tertentu. Kuantitas ini secara langsung juga berhubungan dengan tingkat kecepatan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menghasilkan produk.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam menghasilkan suatu produk menjadi salah satu sarana untuk mengukur tingkat kinerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Dalam pengukuran ini anggaran perusahaan dapat dijadikan ukuran atau barometer untuk mengetahui tingkat kinerja yang telah dicapai seorang karyawan

2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson (1997:124) yaitu:

1. Faktor individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi dan demografis. Luthans (2006:557) berpendapat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti: pengetahuan, pekerjaan dan keahlian, serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya
2. Faktor organisasi terdiri dari sumberdaya, kepemimpinan, imbalan dan desain struktur dan desain pekerjaan
3. Faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Menurut Mitchell dalam Nurdiana (2011:16) motivasi bersifat individual dalam arti bahwa setiap orang yang termotivasi oleh berbagai pengaruh hingga berbagai tingkat

2.2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. Sementara itu, dalam kaitannya dengan indikator kinerja karyawan, Dharma (1991) dalam Sani dan

Maharani (2013:312), mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indicator-indikator sebagai berikut:

- 1) Kualitas yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan
- 2) Kuantitas yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi
- 3) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan

Indikator-indikator kinerja karyawan sebagaimana disebutkan diatas memberikan pengertian bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan dilandasi oleh ketentuan-ketentuan dalam organisasi. disamping itu, karyawan juga harus mampu melaksanakan pekerjaannya secara benar dan tepat waktu.

2.2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan menunjukkan kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Menurut Handoko (2001:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat,

aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Sutrisno, 2009:75)

Sedangkan menurut As'ad (2004:104) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pemimpin dengan sesama karyawan.

Dari pengertian diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan semangat tergantung pada terpenuhinya harapan-harapan para karyawan pada umumnya.

2.2.3.1 Indikator Kepuasan Kerja

Banyak indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Indikator-indikator itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan pada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Luthans dalam Sani (2011:77) dalam mengukur kepuasan kerja maka perlu adanya indikator yang dapat dipakai sebagai acuan apakah seorang itu puas atau tidak puas dalam bekerja, indikator-indikator tersebut adalah

1. Pekerjaan itu sendiri

Merujuk kepada seberapa besar pekerjaan memberikan tugas-tugas yang menarik kepada karyawan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian

Merujuk pada kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan kepribadian yang dimiliki.

3. Upah dan promosi

Merujuk pada kesempatan untuk memperoleh promosi pada jabatanyag lebih tinggi dan kesesuaian antara jumlah pembayaran (gaji/upah) yang diterima dengan tuntutan pekerjaan.

4. Sikap teman sekerja, penyela dan atasan

Kemampuan untuk berinteraksi dengan teman sekerja, atasan maupun lingkungan kerja. Tingkat hubungan dengan tema sekerja, dan tingkat dengan teman sekerja dalam bekerja serta dukungan penyela yang dirasakan karyawan dalam bekerja

2.2.3.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja ditempat kerjanya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Sedangkan menurut sulistiyani (2003:120) ada dua faktor yang mempegaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, presepsi dan sikap kerja.

2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan) kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social dan hubungan kerja.

2.2.4 Stres Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Dalam Islam

2.2.4.1 Stres Kerja Dalam Islam

Setiap manusia dalam kehidupan sehari-seharinya tentu pernah mengalami kegagalan atau ketidaksesuaian kenyataan yang dihadapi dengan harapan sebelumnya. Kondisi ini dapat mengarahkan dia ke situasi yang tidak nyaman, yang membuat dirinya sedih, cemas, ragu-ragu, atau bingung. Kondisi ini adalah salah satu cirri adanya gangguan psikis, yang dimana di bidang psikologi di antaranya dikenal sebagai kondisi stress.

Islam mengenalkan stress di dalam kehidupan ini sebagai cobaan. Allah SWT berfirman di dalam Al-Baqarah ayat 286

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن

نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا

تُحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ

الْكَافِرِينَ

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah

Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir".(QS Al-Baqarah 286)

Khamala berarti beban, bagi semua umat islam untuk menjalankan ibadah.

Hal ini untuk merupakan beban yang harus dijalankan dan tidak boleh ditinggalkan, berkaitan dengan ini beban yang harus dilakukan akan menimbulkan stress karena adanya tekanan.

Allah juga berfirman dalam surat As Sajdah ayat 16:

تَتَحَاقُّ حُنُوبُهُمْ عَنِ الْمَضَاجِعِ يَدْعُونَ رَبَّهُمْ خَوْفًا وَطَمَعًا وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ

"Lambung mereka jauh dari tempat tidurnya dan mereka selalu berdoa kepada Rabbnya dengan penuh rasa takut dan harap, serta mereka menafkahkan apa apa rezeki yang Kami berikan." (QS As Sajdah 16)

Dalam ayat tersebut terdapat kata *Khoufan* yang berarti takut, karena takut merupakan gejala fisiologis yang dapat mengakibatkan stress. Secara individu maupun secara kelompok (organisasi), mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam pengendalian stress kerja. Stress kerja tidak sama penanganannya dengan stress kerja yang dialami oleh organisasi. Untuk stress kerja individu tidak hanya dibebankan saja, akan tetapi juga harus dapat berperan aktif dalam mengatasi permasalahan tersebut.

Anjuran Allah SWT tentang menghindari dan mengelola stress sangat jelas, sebagaimana yang telah digariskan dalam surat Ali'Imron ayat 139 yaitu:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزِنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

"janganlahkamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman."

Secara rinci, beberapa cara mengelola stress yang telah diajarkan oleh

islam adalah berikut ini:

1. Niat Ikhlas. Upaya yang dilakukan oleh individu senantiasa diliputi oleh bermacam motivasi. Motivasi inilah yang menentukan bagaimana upaya yang dilakukan dan bagaimana bila tujuan tercapai. Islam telah mengajarkan agar senantiasa berniat ikhlas dalam berusaha, dengan tujuan agar nilai usaha tinggi di Mata Allah SWT dan dia mendapat ketenangan apabila usaha tidak berhasil sesuai harapan. Sebagaimana surat At Taubah ayat 91 berikut:

لَيْسَ عَلَى الضُّعَفَاءِ وَلَا عَلَى الْمَرْضَىٰ وَلَا عَلَى الَّذِينَ لَا يَجِدُونَ مَا يُنْفِقُونَ حَرَجٌ

إِذَا نَصَحُوا لِلَّهِ وَرَسُولِهِ ۗ مَا عَلَى الْمُحْسِنِينَ مِنْ سَبِيلٍ ۗ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ

“Tiada dosa (lantaran tidak pergi berjihad) atas orang-orang yang lemah, orang-orang yang sakit dan atas orang-orang yang tidak memperoleh apa yang akan mereka nafkahkan, apabila mereka berlaku ikhlas kepada Allah dan Rasul-Nya. Tidak ada jalan sedikitpun untuk menyalahkan orang-orang yang berbuat baik. Dan Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.”

2. Sabar dan Sholat. Sabar dalam islam adalah mampu berpegang teguh dan mengikuti ajaran agama untuk menghadapi atau menentang dorongan hawa nafsu. Orang yang sabar akan mampu mengambil keputusan dalam menghadapi *stressor* yang ada
3. Bersyukur dan Berserah diri (tawakal). Salah satu kunci dalam menghadapi *stressor* adalah dengan selalu bersyukur dan menerima segala pemberian Allah SWT
4. Doa dan Dzikir. Sebagai insane Beriman, Doa dan Dzikir menjadi sumber kekuatan bagi kita dalam berusaha. Adanya harapan yang tinggi disandarkan kepada Allah SWT, demikianpun apabila ada kekhawatiran terhadap suatu ancaman maka sandaran kepada Allah SWT senantiasa melalui doa dan dzikir. Sebagaimana dalam surat Ar Ra'd ayat 28:

الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ ۗ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ

“(yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka manjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingati Allah-lah hati menjadi tenteram.”

Uraian diatas menunjukkan bahwa islam sudah menyediakan penawar terhadap munculnya stress melalui berbagai macam bentuk ibadah didalamnya Sholat, doa, dan dzikir dan ibadah lainnya adalah sebagian ibadah yang membentuk kesiapan manusia dalam menghadapi *stressor*. Dengan demikian, apabila umat islam mampu mengamalkan ibadah-ibadah secara benar maka akan mendapatkan manfaat dalam pengelolaan stress yang dialaminya.

2.2.4.2 Kinerja Dalam Islam

Islam adalah ajaran yang mendorong untuk memiliki semangat kerja dan beramal serta menjauhkan dari sikap malas. Artinya setiap pekerjaan yang dilakukan dilaksanakan dengan sadar dalam kerangka mencari ridho Allah semata dan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan ikhrawi yang berada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-An'am ayat 132 yang berbunyi;

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ عَمَلٌ وَأَنتُمْ فِيهَا كَافِرُونَ

Artinya: “ dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan”.

Dalam Islam, kemuliaan seorang manusia tergantung kepada apa yang dilakukannya. Oleh karena itu suatu pekerjaan yang mendekatkan kepada Allah adalah sangat penting serta patut diberi perhatian dan reward yang setimpal.

Menurut Nurdiana (2008:203), menyatakan bahwa dalam islam, seorang muslimin diajarkan melakukan sesuatu dengan prestasi yang baik bukan hanya bagi diri sendiri tetapi juga bagi orang lain karena hal ini merupakan bagian dari ibadah.

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ، وَفِي كُلِّ خَيْرٍ، إِحْرَاصٌ عَلَيَّ مَا يَنْفَعُكَ، وَاسْتَعِينُ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزْ، وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ: لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَذَا وَكَذَا، وَلَكِنْ قُلْ: قَدَّرَ اللَّهُ وَمَا شَاءَ فَعَلَ، فَإِنْ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ

“Dari Abu Hurairah Radhiyallahu ‘anhu, beliau berkata, Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda, Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai daripada mukmin yang lemah dan dalam segala hal selalu mengerjakan yang terbaik, raihlah apa yang dapat memberi manfaat bagimu, dan mintalah pertolongan pada Allah, jangan lemah! Kalau engkau tertimpa sesuatu maka jangan berkata: “kalau aku berbuat begini, pasti begini dan begitu,” tetapi katakanlah: “Allah SWT telah menentukan dan menghendaki aku.” Berandai-andai itu perbuatan setan”

Menurut Nurdiana (2008:210) Maksud hadist ini menjelaskan, bahwa islam mencela orang yang mampu bekerja dan memiliki badan yang sehat tetapi tidak mau berusaha keras. Seorang muslim harus dapat memanfaatkan karunia yang diberikan Allah SWT yang berupa kekuatan dan kemampuan diri untuk bekal hidup layak dunia-akhirat. Etos kerja yang tinggi merupakan cerminan diri seorang muslim

Ciri utama dari orang-orang mukmin yang akan berhasil dalam hidupnya adalah kemampuan untuk meninggalkan perbuatan yang melahirkan kemalasan (tidak Produktif) dan gantinya dengan amalan yang bermanfaat.

Islam juga meningkatkan tuntutan kinerja hingga ketahap kewajiban agama. Sebab tahap iman dihubungkan dengan Al-Qur'an dengan ibadah atau perbuatan yang baik.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan mengenai pandangan islam terhadap kinerja dapat disimpulkan kinerja islam adalah suatu kegiatan yang didasari ibadah atau perbuatan yang baik untuk memenuhi kebutuhan didunia dan di akhirat demi mendapatkan ridha Allah SWT.

2.2.4.3 Kepuasan Kerja Dalam Islam

Kepuasan kerja dalam islam diterangkan pada ayat 59 surat At-taubah yang berbunyi:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ

إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

: *“jikalau mereka bersungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan RasulNya kepada mereka, dan berkata: “ cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari Karunia-Nya dan demikian pula Rasul-Nya. Sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah,” tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka .*

Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ayat diatas maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan sehari-sehari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas dan sabar kadang-kadang memang tidak menjamin menaikkan output. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri.

Menurut Nurdiana (2008:213) menunjukkan bahwa keduanya saling berkaitan agar mencapai hasil yang terbaik dalam melaksanakan usaha yang

dibutuhkan sebuah keterampilan dan pikiran-pikiran yang kreatif dan inovatif. seorang muslim harus mempunyai etos kerja yang tinggi agar dapat mengembangkan usahanya dengan baik, dan tidak mengalami kerugian. Allah memerintahkan agar seorang muslim berjalan kepenjuru untuk mencari rizki yang akan diberikan oleh-Nya yaitu melakukan usaha apa saja dan dimana saja dengan ilmu dan keterampilan yang dimiliki, berpegang teguh pada ilmu sama halnya berpegang teguh dengan agama, karena ilmu bersumber dari agama.

2.2.5 Hubungan Antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stress kerja terhadap kinerja karyawan merupakan hasil yang ingin dicapai perusahaan sehingga tidak akan terlepas dari peran dan adil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja maka semestinya harus dikelola dengan penuh berkesinambungan supaya tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan. stress kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntunan Robbin (2002:304). pengertian stress kerja menurut Mangkunegara (2008:157) adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. bila tidak ada stress, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. sejalan dengan meningkatnya stress, kinerja cenderung naik, karena stress membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, dalam suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan Mas'ud (2002:20).

2.2.6 Hubungan Antara Stres Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Penilaian primer dalam teori kognitif, yang mana karyawan mulai mempertimbangkan apa yang dirasakannya. Kemudian dia dapat mempertimbangkan apakah beberapa sasaran yang hendak dicapai dalam lingkungan tersebut baik atau buruk, menguntungkan atau membahayakan dan merupakan peluang atau ancaman bagi dirinya.

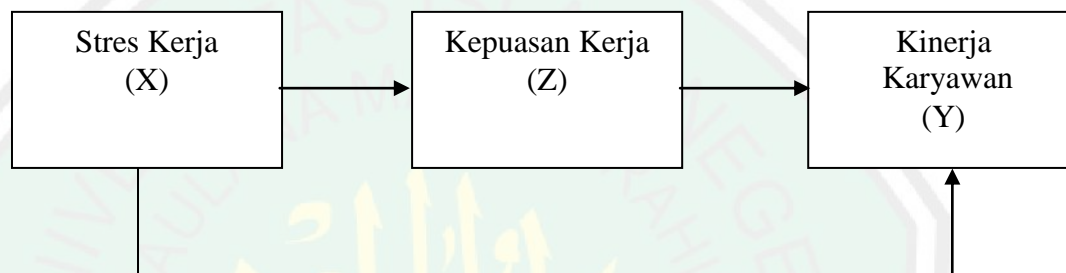
Penilaian sekunder (*secondary appraisal*) jika individu mengetahui bahwa dirinya dapat dengan mudah mengatasi masalahnya, maka proses penilaian tersebut akan berhenti, sebaliknya jika individu tidak mempunyai kepastian mengatasi masalahnya maka dia mengalami stress. Sifat dasar penolakan mengalami stress dapat memotivasi individu untuk melakukan sesuatu dan menghilangkan masalah yang ada. syarat respon perilaku adalah dapat menggunakan salah satu respon perilaku adalah yaitu menghadapi (*fight*) atau lari (*flight*).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Apabila karyawan merasa puas dalam bekerja maka akan memberikan kontribusi kinerja yang lebih efektif. menurut Ivancevich (2009:303) efek dari stress banyak dan bervariasi. Beberapa efek tentu saja bersifat positif seperti motivasi diri dan stimulasi untuk memuaskan tujuan hidup.karena dengan motivasi yang tinggi kemungkinan besar seorang pegawai memperoleh kepuasan kerja.mengungkapkan bahwa stress yang berlebihan

meningkatkan ketidakpuasan kerja menunjukkan sejumlah hasil disfungsional, termasuk perputaran pegawai, absen yang meningkat, dan kinerja yang menurun.

2.3 Model Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dibuat kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut:



Gambar 2.1
Analisis Jalur (*Path Analysis*)

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah rumusan pernyataan yang bersifat sementara dari suatu permasalahan dan akan diuji empiris Emory (1985) dalam Sani (2013:23). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- a. H1: Stres Kerja Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja Karyawan
- b. H0: Stres Kerja Berpengaruh Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel kepuasan kerja

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian adalah proses dimana peneliti ingin mendapatkan informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan. Pada rumusan masalah diatas, maka peneliti menggunakan penelitian kuantitatif. Sugiyono (Supriyanto dan Maharani, 2013: 2) mendefinisikan metode kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar di Jalan Brigjen Katamso No. 5 Blitar, tepat dari Tempat Wisata Herlingga menuju kearah timur 100m, gang tepat samping pom bensin masuk ke arah utara 50m, dengan pertimbangan peneliti ingin mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Supriyanto dan Maharani,

2013: 35).Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel (Supriyanto dan Maharani, 2013:35). Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan Badan Pusat Statistik

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam peneliti ini adalah sampel jenuh.Menurut Martono (2010:70) bahwa sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dipilih sebagai sampel.Teknik ini disebut juga sensus.

3.5 Data dan Sumber Data

- a.Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari jawaban responden melalui kuesioner. Sani dan Maharani (2013:183)
- b.Data sekunder adalah data yang telah diolah dalam bentuk naskah tertulis atau dokumentasi (Sani dan Masyhuri, 2010:294). Data sekunder didapatkan dengan melihat atau mendapatkan data-data seperti jumlah karyawan pada Badan Pusat Statistik.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Untuk menentukan data yang digunakan, maka dibutuhkan teknik pengumpulan data agar bukti atau fakta yang diperoleh berfungsi sebagai data objektif dan tidak terjadi penyimpangan dari data yang sebenarnya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode, diantaranya:

a. Kuisisioner

Alat lain untuk mengumpulkan data adalah daftar pertanyaan atau pernyataan. Menurut Sugiyono (2005:162) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa bisa diharapkan dari responden.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya (Arikunto, 2006: 236). Dalam penelitian ini digunakan untuk mencari data-data yang dibutuhkan yang berhubungan dengan karyawan dengan melihat dokumen-dokumen serta catatan yang ada pada perusahaan tersebut.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Untuk memudahkan dan menghindari kekeliruan atau kesalahpahaman dalam menafsirkan pengertian atau makna dari penelitian ini, maka penulis menegaskan istilah-istilah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen (dependen variabel) variabel yang tercakup dalam hipotesis yang ditentukan dan dipengaruhi oleh variabel lainnya
2. Variabel Independent yaitu variabel bebas atau penjelas yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya variabel terpengaruh
3. Variabel *Intervening* adalah variabel yang bersifat menjadi perantara (mediasi) dari hubungan variabel penjelas ke variabel terpengaruh (Sani dan Maharani, 2013:30)

3.8 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2008:84).

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Jawaban dari responden dibagi dalam lima kategori penilaian:

Sangat setuju/ senang (SS)	= 5
Setuju/ senang (S)	= 4
Cukup setuju (CS)	= 3
Tidak setuju/ tidak senang (TS)	= 2
Sangat tidak setuju/ sangat tidak senang (STS)	= 1

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Stres Kerja (X)	Lingkungan	<ul style="list-style-type: none"> a) Memperoleh peralatan kantor yang memadai untuk bekerja b) Jenuh dengan pekerjaan yang di kerjakan c) Atasan tidak memberikan instruksi yang cukup jelas 	Robbins (2001:565)
	Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> a.) Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi b.) Tidak tahu apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan yang dijalankan c.) Mendapat dukungan yang cukup 	
	Individu	<ul style="list-style-type: none"> a) Beban pekerjaan terlalu berat b) Tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan c) Harus bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas 	
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> a) Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standart mutu perusahaan b) Mampu bekerja dengan teliti dan jujur c) Bekerja dengan serius serta tidak menggunakan fasilitas kantor yang berlebihan 	Dharma (1991) dalam Sani dan Maharani
	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> a) Melaksanakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan b) Mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan c) Melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan atasan 	

Lanjutan
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Item	Sumber
	Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> a) mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan b) tidak pulang sebelum waktunya c) masuk kerja sesuai ketentuan perusahaan 	
Kepuasan Kerja (Z)	Pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none"> a) Pekerjaan sangat menarik b) Merasa senang dengan tingkat tanggung dalam pekerjaan 	Luthans dalam Sani (2011:77)
	Kepribadian	<ul style="list-style-type: none"> a) Pekerjaan ini sangat tepat buat saya, karena itu saya merasa sangat senang disini b) Begitu senang saat pertama bekerja 	
	Upah dan Promosi	<ul style="list-style-type: none"> a) Gaji sudah cukup sesuai tanggung jawab yang saya pikul b) Jika melakukan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan 	
	Teman Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a) Menikmati bekerja dengan teman-teman disini b) Para manajer (<i>Supervisor</i>) memberikan dukungan pada saya dalam bekerja 	

3.9 Metode Analisis Data

Menurut (Sani & Maharani 2013) Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (dalam penelitian kuantitatif). Penelitian ini memiliki satu variabel dependen, dua variabel independen dan satu variabel sebagai variabel intervening. Jadi analisis untuk menguji penelitian ini menggunakan analisis regresi. Analisis regresi merupakan teknik dalam statistic untuk menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih. Data kuantitatif yang diperoleh kemudian akan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi dengan bantuan program *path Analysis*.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). *path analysis* atau analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel (Sani dan Maharani, 2013:74). Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel (endogen) Riduwan dan Kuncoro (2008) dalam Sani dan Maharani (2013:74).

3.10 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti dengan tepat. Validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud (Supriyanto dan Maharani, 2013:184). Uji validitas instrument dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan atau validitas

sebuah instrument. sebuah item pertanyaan, dikatakan memiliki validitas tinggi jika memiliki korelasi tinggi terhadap skor total item. Dua syarat yang harus dipenuhi agar sebuah item dikatakan sah atau valid, yaitu (Wahyono, 2006):

1. Korelasi dari item-item angket haruslah kuat dan peluang kesalahannya tidak terlalu besar (maksimum 5%).
2. Korelasi harus memiliki nilai atau arah yang positif. Arah positif itu berarti bahwa r_{bt} (nilai korelasi yang akan digunakan untuk mengukur validitas harus lebih besar dari r_{table}).

2. Uji Reliabilitas

Suatu instrument dapat dikatakan reliable, jika dapat dipakai untuk mengukur suatu gejala pada waktu berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Sani dan Masyhuri, 2010:250). Uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*

3.11 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas data ini adalah untuk memeriksa atau mengetahui apakah data populasi berdistribusi normal. Menurut (Santoso: 2001) pedoman yang dipakai dalam uji normalitas ini adalah menggunakan uji Kolmogorov Smirnov yaitu:

- Jika nilai signifikansi $>$ alpha (α) distribusi adalah normal

- Jika nilai signifikansi $< \alpha$ distribusi adalah tidak normal

2. Uji Linieritas

Pengujian linieritas ini perlu dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan linear atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan *curve estimation*, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel dependen dan variabel independen (Ridwan & Kuncoro: 2013).

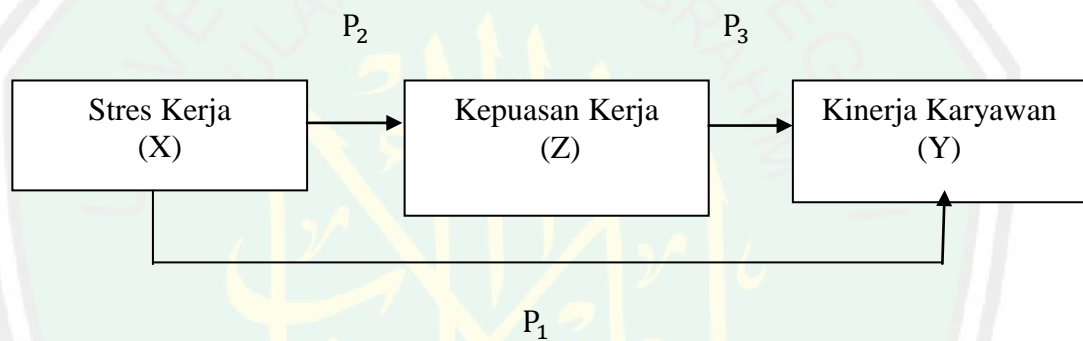
3.12 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*path analysis*). Digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) Sani dan Maharani (2013:74)

Masih menurut Ridwan bahwa koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandartkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (Z-score). Analisis ini dibantu dengan bantuan software SPSS v16, dengan ketentuan uji F pada Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikansi F (Sig. F) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan kode (sig.T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat Sani dan Maharani (2013:74)

Tahapan dalam melakukan analisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) menurut Solimun (2002) dalam Sani dan Maharani (2013:74) adalah sebagai berikut:

1. Merancang model berdasarkan konsep dan teori pada diagram jalur digunakan dua macam anak panah yaitu:
 - a. Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari variabel bebas (stress kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)
 - b. Anak panah yang menyatakan pengaruh tidak langsung antara variabel bebas (stress kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) melalui variabel intervening (kepuasan kerja)



Gambar 3.1
Model Hipotesis (Path Analysis)

Berdasarkan gambar di atas setiap nilai P menggambarkan jalur dan koefisien jalur antar variabel. Dari diagram jalur di atas pula didapatkan persamaan strukturalnya yaitu terdapat dua kali pengujian regresi sebagai berikut:

- a) Pengaruh langsung : $Z = a + B_1X$
- b) Pengaruh tidak langsung : $Y = a + B_1X + B_2Z$

Keterangan:

Y : Variabel *dependen* yaitu Kinerja Karyawan

Z : Variabel *intervening* yaitu Kepuasan Kerja

B_1 : Koefisien regresi

a : Koefisien konstanta

X : Variabel *independen* (variabel bebas) yaitu Stres Kerja

2. Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasari *path* adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan antar variabel bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri)
- b. Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan yaitu hanya system aliran kausal. Sedangkan pada model yang mengandung causal resiprokal tidak dapat dilakukan analisis jalur
- c. Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval
- d. Observed variabel diukur tanpa kesalahan (instrument pengukuran valid dan reliabel)
- e. Model yang dianalisis dispesifikasikan dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.

3. Untuk pengujian model, menggunakan *trimming*, baik untuk uji reliabilita konsep yang sudah ada ataupun uji pengembangan konsep baru:

a) Pengaruh tidak langsung stress kerja ke kinerja karyawan = P_1

b) Pengaruh tidak langsung stress kerja

kepuasan kerja ke kinerja karyawan = $P_2 \times P_3$

c) Pengaruh total = $P_1 + (P_2 \times P_3)$

- 4 Dalam pemeriksaan validitas model, terhadap beberapa karakteristik yaitu:
 - a. Menghitung koefisien determinan total: $R^2_M = 1 - P^2_{e1} P^2_{e1} \dots P^2_{e1}$
 - b. Model *trimming* adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya (Ridwan, 2007:127) cara menggunakan model *trimming* yaitu menghitung ulang koefisien jalur atau lebih variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu memperbaiki model struktur analisis jalur yang telah dihipotesiskan. Uji validasi koefisien *path* pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan regresi, menggunakan nilai p dari uji t, yaitu pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial. Berdasarkan teori *trimming*, maka jalur-jalur yang non signifikan dibuang sehingga diperoleh model yang didukung oleh data empiric.
- 5 Interpretasi hasil analisis dapat dilakukan dua cara yaitu:
 - a. Dengan memperhatikan hasil validitas model
 - b. Menghitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel endogen

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non-Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomer 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik.

Materi yang merupakan muatan baru dalam UU Nomor 16 Tahun 1997, antara lain :

- Jenis statistik berdasarkan tujuan pemanfaatannya terdiri atas statistik dasar yang sepenuhnya diselenggarakan oleh BPS, statistik sektoral yang dilaksanakan oleh instansi Pemerintah secara mandiri atau bersama dengan BPS, serta statistik khusus yang diselenggarakan oleh lembaga, organisasi, perorangan, dan atau unsur masyarakat lainnya secara mandiri atau bersama dengan BPS.
- Hasil statistik yang diselenggarakan oleh BPS diumumkan dalam Berita Resmi Statistik (BRS) secara teratur dan transparan agar masyarakat dengan mudah mengetahui dan atau mendapatkan data yang diperlukan.

- Sistem Statistik Nasional yang andal, efektif, dan efisien.
- Dibentuknya Forum Masyarakat Statistik sebagai wadah untuk menampung aspirasi masyarakat statistik, yang bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada BPS.

Berdasarkan undang-undang yang telah disebutkan di atas, peranan yang harus dijalankan oleh BPS adalah sebagai berikut :

- Menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data ini didapatkan dari sensus atau survey yang dilakukan sendiri dan juga dari departemen atau lembaga pemerintahan lainnya sebagai data sekunder
- Membantu kegiatan statistik di departemen, lembaga pemerintah atau institusi lainnya, dalam membangun sistem perstatistikan nasional.
- Mengembangkan dan mempromosikan standar teknik dan metodologi statistik, dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan statistik.
- Membangun kerjasama dengan institusi internasional dan negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik Indonesia.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar

Visi

Pelopor data statistic terpercaya untuk semua

Misi :

1. Memperkuat landasan konstitusional dan operasional lembaga statistik untuk penyelenggaraan statistik yang efektif dan efisien.

2. Menciptakan insan statistik yang kompeten dan profesional, didukung pemanfaatan teknologi informasi mutakhir untuk kemajuan perstatistikan Indonesia.
3. Meningkatkan penerapan standar klasifikasi, konsep dan definisi, pengukuran, dan kode etik statistik yang bersifat universal dalam setiap penyelenggaraan statistik.
4. Meningkatkan kualitas pelayanan informasi statistik bagi semua pihak.
5. Meningkatkan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi kegiatan statistik yang diselenggarakan pemerintah dan swasta, dalam kerangka Sistem Statistik Nasional (SSN) yang efektif dan efisien.

4.1.3 Lokasi Perusahaan

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar di Jalan Brigjen Katamso No. 5 Blitar, tepat dari Tempat Wisata Herlingga menuju kearah timur 100m, gang tepat samping pom bensin masuk ke arah utara 50m

4.2 Uji Instrumen Data

Syarat penting yang berlaku pada kesahihan sebuah instrumen yaitu haruslah valid dan reliabel. Menurut Arikunto (*dalam Sani & Maharani, 2013*) menjelaskan bahwa instrumen yang baik harus memenuhi dan syarat penting yaitu valid dan reliabel. Untuk menyatakan baik tidaknya instrumen, maka perlu diadakan pengujian validitas dan reliabilitas.

4.2.1 Uji Validitas

Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti dengan tepat.

Validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud (Supriyanto dan Maharani, 2013). Uji validitas instrument dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan atau validitas sebuah instrument. Sebuah item pertanyaan, dikatakan memiliki validitas tinggi jika memiliki korelasi tinggi terhadap skor total item. Dua syarat yang harus dipenuhi agar sebuah item dikatakan sah atau valid, yaitu (Wahyono, 2006):

1. Korelasi dari item-item angket haruslah kuat dan peluang kesalahannya tidak terlalu besar (maksimal 5%).
2. Korelasi harus memiliki nilai atau arah yang positif. Arah positif itu berarti bahwa r_{bt} (nilai korelasi yang akan digunakan untuk mengukur validitas harus lebih besar dari r_{table})

Uji instrument ini dilakukan terhadap 50 responden. Untuk pengambilan keputusan berdasarkan responden dan nilai r_{table} pada taraf signifikansi 5% yaitu 0,2787. Artinya, item instrument disebut valid jika lebih besar dari 0.2787. Setelah dilakukan uji instrument data, maka dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai		Keterangan
		<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r tabel	
Stres Kerja	X1.1	0,543	0,2787	Valid
	X1.2	0,784	0,2787	Valid
	X1.3	0,571	0,2787	Valid
	X1.4	0,667	0,2787	Valid
	X1.5	0,577	0,2787	Valid
	X1.6	0,520	0,2787	Valid
	X1.7	0,701	0,2787	Valid
	X1.8	0,425	0,2787	Valid
	X1.9	0,421	0,2787	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,562	0,2787	Valid
	Y1.2	0,621	0,2787	Valid
	Y1.3	0,476	0,2787	Valid
	Y1.4	0,627	0,2787	Valid
	Y1.5	0,548	0,2787	Valid
	Y1.6	0,833	0,2787	Valid
	Y1.7	0,421	0,2787	Valid
	Y1.8	0,808	0,2787	Valid
	Y1.9	0,732	0,2787	Valid
Kepuasan Kerja	Z1.1	0,606	0,2787	Valid
	Z1.2	0,703	0,2787	Valid
	Z1.3	0,685	0,2787	Valid
	Z1.4	0,609	0,2787	Valid
	Z1.5	0,439	0,2787	Valid
	Z1.6	0,405	0,2787	Valid
	Z1.7	0,470	0,2787	Valid
	Z1.8	0,448	0,2787	Valid

Sumber: Data Primer (diolah), juni (2017)

Dari tabel 4.1 diatas terlihat bahwa seluruh item persyaratan dinyatakan valid karena *Corrected Item-Total Correlation* lebih dari 0,2787

4.2.2 Uji Reliabilitas

Syarat data *reliable* adalah nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Nilai	Keterangan
Stres Kerja	0,855	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,877	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,821	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah), Mei (2017)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel adalah $> 0,60$, dengan demikian hasil penelitian tersebut *reliable*.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi dari hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov* $> 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas

Model	Sig	Keterangan
X terhadap Z	0,918	Normalitas Terpenuhi
X dan Z terhadap Y	0,664	Normalitas Terpenuhi

Sumber: Data Primer (diolah), Mei (2017)

Dari Uji *Kolmogorov-Smirnov* pada SPSS diperoleh nilai 0,918 dan 0,664 lebih besar dari 0,05 yang artinya asumsi normalitas terpenuhi.

4.3.2 Uji Linieritas

Uji Linieritas dilakukan dengan menggunakan *curve estimation*, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel dependen dengan variabel independen.

Jika nilai sig $f < 0,05$, maka variabel independen tersebut memiliki hubungan linier dengan variabel dependen.

Tabel. 4.4
Hasil Uji Linieritas

Model	Sig	Keterangan
X ke Z	0,000	Linier
X ke Y	0,000	Linier
Z ke Y	0,000	Linier

Sumber: Data Primer (diolah), Mei (2017)

Dari tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa semua model pada penelitian ini linier, karena semua nilai sig $< 0,05$.

4.4 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian melalui interpretasi distribusi frekuensi jawaban responden secara keseluruhan, baik dalam jumlah responden (orang). Maupun dalam rangka prosentase terhadap item-item variabel penelitian (Sani dan Maharani: 2013).

4.4.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin dan pendidikan. Dari responden sebanyak 50 karyawan, hasil analisis karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin dan pendidikan dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Usia		
20-25 tahun	0	0%
26 – 30 tahun	4	8%
31 – 35 tahun	10	20%
36 – 40 tahun	18	36%
41– 45 tahun	9	18%
>46 tahun	9	18%
Jumlah	50	100 %
Jenis Kelamin		
Laki-laki	37	74%
Perempuan	13	26%
Jumlah	50	100 %
Pendidikan		
SLTP	0	0%
SLTA	20	40%
Diploma	2	4%
S1	26	52%
S2	2	4%
Jumlah	50	100 %

Sumber: Data Primer (diolah), Mei (2017)

4.4.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi responden dari penelitian berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini:

Tabel 4.6
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	20-25 tahun	0	0%
2	26 – 30 tahun	4	8%
3	31 – 35 tahun	10	20%
4	36 – 40 tahun	18	36%
5	41– 45 tahun	9	18%
6	>46 tahun	9	18%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data Primer (diolah), Mei (2017)

Pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden berusia 20-25 tahun berjumlah 0 responden (0), 4 responden (8%) berusia 26-30 tahun, 10 responden

(20%) berusia 31-35 tahun, 18 responden (36%) berusia 36-40 tahun, 9 responden (18%) berusia 41-45 tahun, 9 responden (18%) berusia >46 tahun. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar usia pegawai adalah 36 tahun dengan prosentase 36%.

4.4.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden dari penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini:

Tabel 4.7
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Responden
1	Laki-laki	37	74%
2	Perempuan	13	26%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data Primer (diolah), Mei (2017)

Dari tabel 4.7 menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 37 responden (74%), dan 13 responden (26%) berjenis kelamin perempuan. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu 37 dengan responden (74%).

4.4.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi responden dari penelitian berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini:

Tabel 4.8
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SLTP	0	0%
2	SLTA	20	40%
3	Diploma	2	4%
4	S1	26	52%
5	S2	2	4%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data Primer (diolah), Mei (2017)

Dari tabel 4.8 diketahui bahwa responden sebanyak 50, pendidikan paling rendah tingkat SLTP sebanyak 0 responden, tingkat SLTA sebanyak 20 (40%) responden, tingkat Diploma sebanyak 2 (4%) responden, tingkat S1 sebanyak 26 (52%) responden, dan sisanya sebanyak 2 (4%) responden berpendidikan S2. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pendidikan karyawan adalah S1 26 orang dengan persentase 52%

4.4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Tujuan dari deskripsi variabel penelitian yang merupakan bagian dari analisis statistika deskriptif adalah untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan dan menggambarkan secara mendalam variabel stress kerja (X), Kinerja karyawan (Y) dan kepuasan kerja (Z). Distribusi frekuensi tersebut diperoleh dari hasil tabulasi skor jawaban responden. Berikut dasar interpretasi skor yang ditunjukkan pada tabel 4.9 (Riduwan dan Kuncoro, 2007).

Tabel 4.9
Kriteria Interpretasi Skor

No	Nilai Rata-Rata	Kriteria
1	1.00 - 1.80	Sangat Tidak Setuju
2	1.81 - 2.60	Tidak Setuju
3	2.61 - 3.40	Netral
4	3.41 - 4.20	Setuju
5	4.21 - 5.00	Sangat Setuju

Sumber : Riduwan dan Kuncoro (2007)

4.4.2.1 Variabel Stres Kerja

Variabel Stres Kerja diukur melalui persepsi responden terhadap delapan item stress kerja yaitu Fasilitas kantor (X1.1), Perasaan bosan (X1.2), Atasan memberikan instruksi (X1.3), Tuntutan tugas terlalu tinggi (X1.4), Menjalankan

tanggung jawab (X1.5), Mendapat dukungan (X1.6), Beban kerja terlalu berat (X1.7), Punya cukup waktu (X1.8).Harus bekerja cepat (X1.9). Persepsi responden terhadap stress kerja disajikan dalam Tabel 4.10 berikut:

Tabel. 4.10
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Stres Kerja (X)

Item	1		2		3		4		5		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	-	-	-	-	-	-	28	56,0%	22	44,%	50	100%	4,44
X1.2	-	-	-	-	8	16,0%	23	46,0%	19	38,0%	50	100%	4,22
X1.3	-	-	-	-	5	10,0%	34	68,0%	11	22,0%	50	100%	4,12
X1.4	-	-	-	-	9	18,0%	31	62,0%	10	20,0%	50	100%	4,02
X1.5	-	-	-	-	6	12,0%	27	54,0%	17	34,0%	50	100%	4,22
X1.6	-	-	-	-	6	12,0%	31	62,0%	13	26,0%	50	100%	4,14
X1.7	-	-	-	-	6	12,0%	23	46,0%	21	42,0%	50	100%	4,30
X1.8	-	-	-	-	2	4,0%	40	80,0%	8	16,0%	50	100%	4,12
X1.9	-	-	-	-	6	12,0%	20	40,0%	24	48,0%	50	100%	4,36
Rata-rata Total													4,21
Kesimpulan													Baik

Sumber: Data Primer (diolah), Mei (2017)

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas, dari 50 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel stress kerja dipersepsikan baik oleh responden, terlihat dari rata-rata 4,21. Hasil tersebut didapat dari jawaban responden berdasarkan indikator yang dijabarkan dalam item sebagai berikut: untuk pertanyaan Fasilitas kantor (X1.1) dengan total skor rata-rata 4,44%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 56,0% dan tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Untuk pertanyaan selanjutnya yaitu perasaan bosan (X1.2) dengan total skor rata-rata 4,22%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 46,9%, sebanyak 19 orang atau 38,0% menjawab sangat setuju, sebanyak 8 orang atau 16,0% menjawab netral dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Untuk pertanyaan

atasan memberikan instruksi (X1.3) dengan total skor rata-rata 4,12% mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang atau 68,0%, sebanyak 11 orang atau 22,0% menjawab sangat setuju, sebanyak 5 orang atau 10,0% menjawab netral dan tidak ada responden yang menjawab tidaksetuju dan sangat tidak setuju. Untuk pertanyaan tuntutan tugas terlalu tinggi (X1.4) dengan total skor rata-rata 4,02% mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 62,0%, sebanyak 10 orang atau 20,0% menjawab sangat setuju, sebanyak 9 orang atau 18,0% menjawab netral dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Untuk pertanyaan menjalankan tanggung jawab (X1.5) dengan total skor rata-rata 4,22% mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 54,0%, sebanyak 17 orang atau 34,0% menjawab sangat setuju, sebanyak 6 orang atau 12,0% menjawab netral dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Untuk pertanyaan mendapat dukungan (X1.6) dengan total skor rata-rata 4,14% mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 62,0%, sebanyak 13 orang atau 26,0% menjawab sangat setuju, sebanyak 6 orang atau 12,0% menjawab netral dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Untuk pertanyaan beban kerja terlalu berat (X1.7) dengan total skor rata-rata 4,30%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 46,0%, sebanyak 21 orang atau 42,0% menjawab sangat setuju, sebanyak 6 orang atau 12,0% menjawab netral dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Untuk pertanyaan punya cukup waktu (X1.8) dengan total skor rata-rata 4,12%, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau

80,0%, sebanyak 8 orang atau 16,0% menjawab sangat setuju, sebanyak 2 orang atau 4,0% menjawab netral dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Untuk pertanyaan harus bekerja cepat (X1.9) dengan total skor rata-rata 4,36, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau 48,0%, sebanyak 20 orang atau 40,0% menjawab setuju, sebanyak 6 orang atau 12,0% menjawab netral dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju

4.4.2.2 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja karyawan diukur melalui persepsi responden terhadap sembilan item Kinerja Karyawan yaitu standar kerja ditentukan oleh lembaga (Y1.1), ketelitian (Y1.2), bekerja dengan serius (Y1.3), target kerja dapat terpenuhi (Y1.4), pekerjaan selesai tepat waktu (Y1.5), melaksanakan tugas dari atasan (Y1.6), mampu menyelesaikan tugas tepat waktu (Y1.7), Pulang tepat waktu (Y1.8), Masuk kerja sesuai ketentuanj lembaga (Y1.9)

Tabel. 4.11
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Item	1		2		3		4		5		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	-	-	-	-	10	20,0%	27	54,0%	13	26,0%	50	100%	4,06
Y1.2	-	-	-	-	5	10,0%	31	62,0%	14	28,0%	50	100%	4,18
Y1.3	-	-	-	-	10	20,0%	24	48,0%	16	32,0%	50	100%	4,12
Y1.4	-	-	2	4,0%	5	10,0%	28	56,0%	15	30,0%	50	100%	4,12
Y1.5	-	-	1	2,0%	8	16,0%	28	56,0%	13	26,0%	50	100%	4,06
Y1.6	-	-	-	-	8	16,0%	31	62,0%	11	22,0%	50	100%	4,06
Y1.7	-	-	-	-	6	12,0%	32	64,0%	12	24,0%	50	100%	4,12
Y1.8	-	-	-	-	8	16,0%	30	60,0%	12	24,0%	50	100%	4,08
Y1.9	-	-	-	-	7	14,0%	30	60,0%	13	26,0%	50	100%	4,12
Rata-rata Total												4,10	
Kesimpulan												Baik	

Sumber: Data Primer (diolah), Mei (2017)

Dari tabel 4.11 diatas, dari 50 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel kinerja karyawan dipersepsikan baik oleh responden dilihat dari nilai rata-rata sebesar 4,10%. Hasil tersebut didapat dari jawaban responden berdasarkan indikator yang dijabarkan dalam item sebagai berikut: standar kerja ditentukan oleh lembaga (Y1.1) dengan total skor rata-rata 4,06% mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 54,0%, sebanyak 13 orang atau 26,0% menjawab sangat setuju, sebanyak 10 orang atau 20,0% menjawab netral dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Untuk pertanyaan ketelitian (Y1.2) dengan total skor rata-rata 4,18% mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 62,0%, sebanyak 14 orang atau 28,0% menjawab sangat setuju, sebanyak 5 orang atau 10,0% menjawab netral dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Untuk pertanyaan bekerja dengan serius (Y1.3), dengan total skor rata-rata 4,12% mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 48,0% menjawab setuju, sebanyak 16 orang atau 32,0% menjawab sangat setuju, sebanyak 10 orang atau 20,0% menjawab netral dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Untuk pertanyaan target kerja dapat terpenuhi (Y1.4), dengan total skor rata-rata 4,12% mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 56,0%, sebanyak 15 orang atau 30,0% menjawab sangat setuju, sebanyak 5 orang atau 10,0% menjawab netral, sebanyak 2 orang atau 4,0% menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Untuk pertanyaan pekerjaan selesai tepat waktu (Y1.5), dengan total skor rata-rata 4,06% mayoritas responden menjawab setuju

sebanyak 28 orang atau 56,0%, sebanyak 13 orang atau 26,0% menjawab sangat setuju, sebanyak 8 orang atau 16,0% menjawab netral, sebanyak 1 orang atau 2,0% menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Untuk pertanyaan melaksanakan tugas dari atasan (Y1.6),) dengan total skor rata-rata 4,06% mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 62,0%, sebanyak 11 orang atau 22,0% menjawab sangat setuju, sebanyak 8 orang atau 16,0% menjawab netral dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Untuk pertanyaan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu (Y1.7) dengan total skor rata-rata 4,12% mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 64,0%, sebanyak 12 orang atau 24,0% menjawab sangat setuju, sebanyak 6 orang atau 12,0% menjawab netral dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Untuk pertanyaan Pulang tepat waktu (Y1.8) dengan total skor rata-rata 4,08% mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 60,0%, sebanyak 12 orang atau 24,0% menjawab sangat setuju, sebanyak 8 orang atau 16,0% menjawab netral dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Untuk pertanyaan Masuk kerja sesuai ketentuan lembaga (Y1.9) dengan total skor rata-rata 4,12% mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 60,0%, sebanyak 13 orang atau 26,0% menjawab sangat setuju, sebanyak 7 orang atau 14,0% menjawab netral dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan tidak setuju.

4.4.2.3 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Variabel Kepuasan Kerja diukur melalui persepsi responden terhadap delapan item kepuasan kerja yaitu Tugas-tugas yang menarik (Z1.1), Tanggung jawab tugas (Z1.2), Rasa senang terhadap pekerjaan (Z1.3), Senang pertama bekerja (Z1.4), Gaji cukup sesuai (Z1.5), Sistem promosi (Z1.6), Kepuasan dengan teman kerja (Z1.7), Kepuasan dengan atasan (Z1.8). Persepsi responden terhadap Kepuasan Kerja disajikan dalam Tabel 4.12 berikut:

Tabel. 4.12
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Item	1		2		3		4		5		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1.1	-	-	1	2,0%	16	32,0%	26	52,0%	7	14,0%	50	100%	3,78
Z1.2	-	-	-	-	16	32,0%	30	60,0%	4	8,0%	50	100%	3,76
Z1.3	-	-	1	2,0%	10	20,0%	31	62,0%	8	16,0%	50	100%	3,92
Z1.4	-	-	-	-	9	18,0%	24	48,0%	17	34,0%	50	100%	4,16
Z1.5	-	-	-	-	7	14,0%	31	62,0%	12	24,0%	50	100%	4,10
Z1.6	-	-	2	4,0%	24	48,0%	23	46,0%	1	2,0%	50	100%	3,46
Z1.7	-	-	-	-	11	22,0%	31	62,0%	8	16,0%	50	100%	3,94
Z1.8	-	-	1	2,0%	10	20,0%	24	48,0%	15	30,0%	50	100%	4,06
Rata-rata Total													3,89
Kesimpulan													Sangat Baik

Sumber: Data Primer (diolah), Mei (2017)

Dari tabel 4,12 diatas, dari 50 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel kepuasan kerja dipersepsikan setuju oleh responden dilihat dari nilai rata-rata sebesar 3,89%. Hasil tersebut didapat dari jawaban responden berdasarkan indicator yang dijabarkan dalam item sebagai berikut: Tugas-tugas yang menarik (Z1.1) dengan total skor rata-rata 3,78% mayoritas responden menjawab setuju 26 orang atau 52,0%, sebanyak 16 orang atau 32,0% menjawab netral, sebanyak 7 orang atau 14,0% menjawab sangat setuju, sebanyak 1 orang atau 2,0% menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat

tidak setuju. Untuk pertanyaan Tanggung jawab tugas (Z1.2) dengan total skor rata-rata 3,76% mayoritas responden menjawab setuju 30 orang atau 60,0%, sebanyak 16 orang atau 32,0% menjawab netral, sebanyak 4 orang menjawab sangat setuju dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Untuk pertanyaan Rasa senang terhadap pekerjaan (Z1.3) dengan total skor rata-rata 3,92% mayoritas responden menjawab setuju 31 orang atau 62,0%, sebanyak 10 orang atau 20,0% menjawab netral, sebanyak 8 orang atau 16,0% menjawab sangat setuju, sebanyak 1 orang atau 2,0% menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Untuk pertanyaan Senang pertama bekerja (Z1.4) dengan total skor rata-rata 4,16% mayoritas responden menjawab setuju 24 orang atau 48,0%, sebanyak 17 orang atau 34,0% menjawab sangat setuju, sebanyak 9 orang atau 18,0% menjawab netral dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Untuk pertanyaan Gaji cukup sesuai (Z1.5) dengan total skor rata-rata 4,10% mayoritas responden menjawab setuju 31 orang atau 62,0%, sebanyak 12 orang atau 24,0% menjawab sangat setuju, sebanyak 7 orang atau 14,0% menjawab netral dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Untuk pertanyaan Sistem promosi (Z1.6) dengan total skor rata-rata 3,46% mayoritas responden menjawab netral 24 orang atau 48,0% setuju, sebanyak 23 orang atau 46,0% menjawab setuju, sebanyak 2 orang atau 4,0% menjawab tidak setuju, sebanyak 1 orang atau 2,0% menjawab sangat setuju, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Untuk pertanyaan Kepuasan dengan teman kerja (Z1.7) dengan total skor rata-rata 3,94% mayoritas

responden menjawab setuju 31 orang atau 62,0%, sebanyak 11 orang atau 22,0% menjawab netral, sebanyak 8 orang atau 16,0% menjawab sangat setuju dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju atau sangat tidak setuju. Untuk pertanyaan Kepuasan dengan atasan (Z1.8) dengan total skor 4,06% mayoritas responden menjawab setuju 24 orang atau 48,0%, sebanyak 15 orang atau 30,0% menjawab sangat setuju, sebanyak 10 orang atau 20,0% menjawab netral, sebanyak 1 orang atau 2,0% menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

4.5 Analisis Path

Analisis jalur merupakan pengembangan dari analisis korelasi yang dibangun dari diagram jalur yang dihipotesiskan oleh peneliti dalam menjelaskan mekanisme pengaruh kausal antar variabel dengan menguraikan koefisien korelasi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Selain itu, analisis jalur dapat dikatakan sebagai perluasan dari analisis regresi linier karena menggunakan perhitungan yang sama dengan regresi linier namun dengan menggunakan nilai pengamatan yang dibakukan (standardized). Oleh karena itu, koefisien jalur pada dasarnya merupakan koefisien beta pada model regresi linier. Pengujian model jalur (path) dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung.

4.5.1 Pengaruh Antar Variabel dan Persamaan

Tabel 4.13
Pengaruh Antar Variabel

Pengaruh	Koefisien Jalur	t-hitung	Sig	R ²
X → Z	-0,475	-3,742	0,000	22,6%
Total				22,6%
X → Y	-0,388	-3,362	0,002	23,9%
Z → Y	0,448	3,882	0,000	27,7%
Total				51,6%

Keterangan: X = Stress Kerja, Z = Kepuasan Kerja, Y = Kinerja Karyawan

4.5.1.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Persamaan jalur yang terbentuk yaitu:

$$Z = -0,475 X + e_1$$

Koefisien jalur Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar -0,475 artinya setiap peningkatan variabel Stress Kerja sebesar 1 satuan maka Kepuasan Kerja akan menurun sebesar 0,475 kali. Kontribusi variabel Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 22,6% artinya bahwa perubahan sebesar 22,6% pada Kepuasan Kerja disebabkan oleh perubahan Stress Kerja.

4.5.1.2 Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Persamaan jalur yang terbentuk yaitu:

$$Y = -0,388 X + 0,448 Z + e_2$$

Koefisien jalur Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar -0,388 artinya setiap peningkatan Stress Kerja sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan menurun sebesar 0,388 kali. Kontribusi Stress Kerja terhadap Kinerja

Karyawan sebesar 23,9% artinya bahwa perubahan sebesar 23,9% pada Kinerja Karyawan disebabkan oleh perubahan Stress Kerja.

Koefisien jalur Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,448 artinya setiap peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,448 kali. Kontribusi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 27,7% artinya bahwa perubahan sebesar 27,7% pada Kinerja Karyawan disebabkan oleh perubahan Kepuasan Kerja.

4.5.2 Koefisien Determinasi Total

Koefisien determinasi total menjelaskan mengenai seberapa besar model jalur (path) yang terbentuk dalam menjelaskan data yang digunakan dalam penelitian. Besar nilai koefisien determinasi berkisar antara 0% hingga 100%, di mana semakin tinggi koefisien determinasi maka semakin baik pula model dalam menjelaskan data yang digunakan.

$$R_m^2 = 1 - [(1 - 0,226) \times (1 - 0,516)] = 0,625$$

Koefisien determinasi total yang didapatkan berdasarkan hasil perhitungan model path adalah sebesar 0,625 yang menunjukkan bahwa model path yang digunakan dapat menjelaskan sebesar 62,5% data yang digunakan dalam penelitian.

4.6 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini terdapat 3 pengaruh langsung dan 1 pengaruh tidak langsung dari analisis yang dilakukan. Berikut disajikan hasil pengujiannya.

Tabel 4.14
Pengaruh Langsung

Pengaruh	Koefisien Jalur	Standar Error	t-hitung	Sig
X → Z	0,475	0,120	-3,742	0,000
X → Y	0,388	0,130	-3,362	0,002
Z → Y	0,448	0,138	3,882	0,000

Keterangan: X = Stress Kerja, Z = Kepuasan Kerja, Y = Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan t-hitung (3,742) lebih besar dari t-tabel (2,012) atau sig (0,000) lebih kecil dari alpha 5% (0,050) maka disimpulkan terdapat pengaruh negatif dan signifikan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Semakin tinggi Stress Kerja maka Kepuasan Kerja akan semakin menurun atau sebaliknya semakin rendah Stress Kerja maka Kepuasan Kerja akan semakin meningkat.

Hasil pengujian menunjukkan t-hitung (3,362) lebih besar dari t-tabel (2,012) atau sig (0,002) lebih kecil dari alpha 5% (0,050) maka disimpulkan terdapat pengaruh negatif dan signifikan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi Stress Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin menurun atau sebaliknya semakin rendah Stress Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

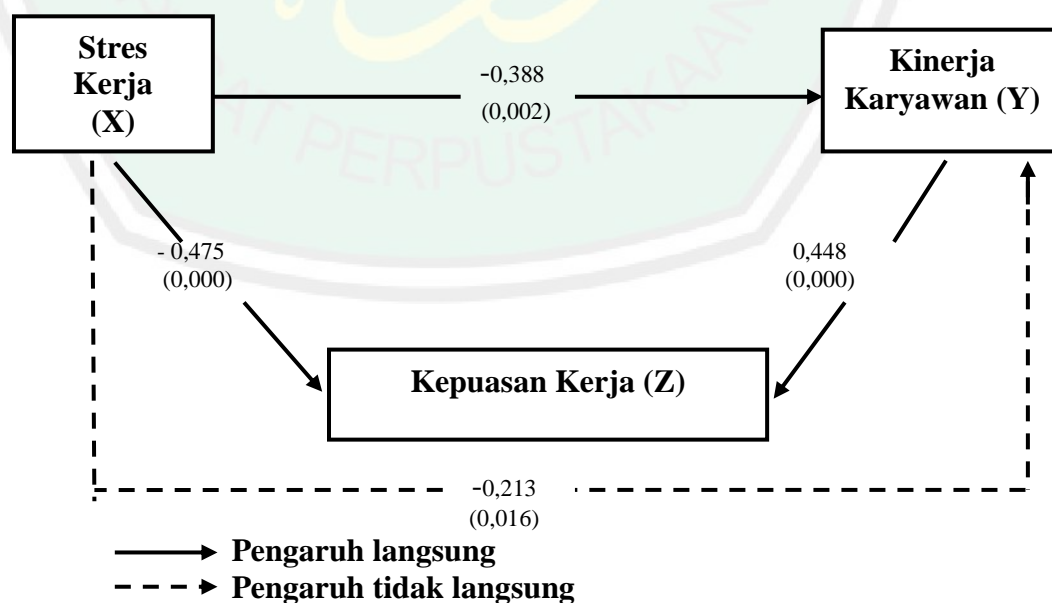
Hasil pengujian menunjukkan t-hitung (3,882) lebih besar dari t-tabel (2,012) atau sig (0,000) lebih kecil dari alpha 5% (0,050) maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi Kepuasan Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat atau sebaliknya semakin rendah Kepuasan Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin menurun.

Tabel 4.15
Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh	Koefisien Jalur	Standar Error	t-hitung	p-value
X → Z → Y	-0,475 x 0,448 = -0,213	$\sqrt{((0,475^2 \times 0,138^2) + (0,448^2 \times 0,120^2))}$ = 0,085	-0,213 / 0,086 = -2,510	0,016

Hasil pengujian menunjukkan t-hitung (2,510) lebih besar dari t-tabel (2,012) atau p-value (0,016) lebih kecil dari alpha 5% (0,050) maka disimpulkan terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dengan arah negatif antara Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Artinya, apabila Stress Kerja semakin tinggi diikuti dengan Kepuasan Kerja yang semakin rendah maka Kinerja Karyawan akan semakin menurun. Sebaliknya apabila Stress Kerja semakin rendah diikuti dengan Kepuasan Kerja yang semakin tinggi maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

Berikut ini disajikan diagram path berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan



Gambar 4.1
Diagram Jalur Path

4.7 Pembahasan

Dalam penelitian ini variabel X ke variabel Y mengalami pengaruh negatif dikarenakan signifikansinya kurang dari 0,05. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa ada pengaruh secara langsung variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan yaitu -0,388. Penelitian variabel X ke variabel Z mengalami pengaruh negatif dikarenakan signifikansinya kurang dari 0,05. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa ada pengaruh secara langsung variabel stress kerja terhadap kepuasan kerja yaitu -0,475. Variabel Z ke variabel Y mengalami pengaruh positif dikarenakan signifikansinya kurang dari 0,05. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa ada pengaruh secara langsung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 0,448 dan pengaruh tidak langsung stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar -0,213 ($= -0,475 \times 0,448$). Pengaruh tidak langsung ini signifikan karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

4.7.1 Pengaruh Langsung Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel stress kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($p = 0,000 < 0,05$) sehingga stress kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi stress kerja maka kepuasan kerja akan semakin menurun atau sebaliknya semakin rendah stress kerja maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikembangkan oleh Munandar (2008) seorang individu mungkin akan mengalami stress kerja positif

seandainya mendapat kesempatan untuk naik jabatan atau menerima ganjaran (*reward*). Stres didalam dunia kerja, bahwa ada reaksi positif, 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.

Selanjutnya penelitian Alberto (1995), mengungkapkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja staf audit. Penelitian yang senada juga ditemukan oleh Praptini (2000) dalam Dhani (2010:17) yang menunjukkan bahwa stress berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga edukatif tetap Universitas Airlangga

4.7.2 Pengaruh Langsung Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel stress kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($p = 0,002 < 0,05$) sehingga stress kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi stress kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun atau sebaliknya semakin rendah stress kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikembangkan oleh Sutrisno (2009) Stres kerja dapat memiliki pengaruh positif maupun negatif dan keduanya dapat terjadi dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Stres yang bersifat positif, seperti motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik. Dalam hal ini, untuk menyikapi

stress dan dampak stress lebih ditujukan pada pemilihan pekerja yang sesuai dengan penempatan pekerjaan. Tingkat stress yang mampu dikendalikan membuat karyawan nyaman melakukan pekerjaan dengan baik, karena dapat meningkatkan intensitas dalam bekerja dan meningkatkan kinerja yang akhirnya target dan keuntungan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai.

Dengan adanya komunikasi dan sejalan di perusahaan antara karyawan dan pimpinan, mulai dari seleksi dan penempatan, juga mempertimbangkan kepribadian karyawan sehingga dapat mencegah stress kerja

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: : الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ، وَفِي كُلِّ خَيْرٍ ، إِحْرَصْ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِزْ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزْ ، وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ: لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَذَا وَكَذَا ، وَلَكِنْ قُلْ: قَدَرُ اللَّهِ وَمَا شَاءَ فَعَلَ، فَإِنْ لَوْ تَفْتَحْ عَمَلَ الشَّيْطَانِ

“Dari Abu Hurairah Radhiyallahu ‘anhu, beliau berkata, Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda, Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai daripada mukmin yang lemah dan dalam segala hal selalu mengerjakan yang terbaik, raihlah apa yang dapat memberi manfaat bagimu, dan mintalah pertolongan pada Allah, jangan lemah! Kalau engkau tertimpa sesuatu maka jangan berkata: “kalau aku berbuat begini, pasti begini dan begitu,” tetapi katakanlah: “Allah SWT telah menentukan dan menghendaki aku.” Berandai-andai itu perbuatan setan”

Menurut Nurdiana (2008:210) Maksud hadist ini menjelaskan, bahwa islam mencela orang yang mampu bekerja dan memiliki badan yang sehat tetapi tidak mau berusaha keras. Seorang muslim harus dapat memanfaatkan karunia yang diberikan Allah SWT yang berupa kekuatan dan kemampuan diri untuk bekal hidup layak dunia-akhirat. Etos kerja yang tinggi merupakan cerminan diri seorang muslim

4.7.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($p = 0,000 < 0,05$) sehingga kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi Kepuasan Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat atau sebaliknya semakin rendah Kepuasan Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikembangkan oleh 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. Karena karyawan yang memperoleh kepuasan kerja biasanya mempunyai kehadiran yang baik dan prestasi kerjanya lebih baik daripada tidak memperoleh kepuasan.

Menurut Nurdiana (2008:211) seorang muslim dianjurkan memanfaatkan waktu dengan baik dan seimbang antara bekerja, beribadah dan istirahat. Orang yang sukses adalah mereka yang senantiasa menggunakan waktunya dengan cepat dan tepat (*Quick*).

Kepuasan kerja dalam islam diterangkan pada ayat 59 surat At-taubah yang berbunyi:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ

إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

: “jikalau mereka bersungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan RasulNya kepada mereka, dan berkata: “ cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari Karunia-Nya

dan demikian pula Rasul-Nya. Sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka .

Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ayat diatas maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas dan sabar kadang-kadang memang tidak menjamin menaikkan output. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri.

4.7.4 Pengaruh Stres Kerja Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur menunjukkan bahwa stress kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebesar -0,213. Pengaruh tidak langsung ini signifikan karena signifikansinya kurang dari 0,05. Maka disimpulkan terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dengan arah negatif antara Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Artinya, apabila Stress Kerja semakin tinggi diikuti dengan Kepuasan Kerja yang semakin rendah maka Kinerja Karyawan akan semakin menurun. Sebaliknya apabila Stress Kerja semakin rendah diikuti dengan Kepuasan Kerja yang semakin tinggi maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sanjaya (2012) meskipun karyawan mengalami stress 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.

Manusia adalah makhluk Tuhan paling sempurna yang diciptakan oleh Allah SWT, dengan segala akal dan pikirannya, manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras mengharapkan Ridho Allah SWT. Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima, apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat, maka hal itu disebut rizeki dan berkah dan hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah SAW.

Semakin banyak bekerja maka semakin banyak penghasilan yang akan didapat, sehingga dapat membantu kebutuhan diri sendiri dan mampu membantu orang lain dengan kelebihan prestasi maupun materi yang sudah kita punya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada badan pusat statistic kabupaten blitar. Dari rumusan masalah yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Pengaruh secara langsung

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel stress kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($p = 0,002 < 0,05$) dan berpengaruh secara langsung stress kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,388. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi stress kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun atau sebaliknya semakin rendah stress kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

2. Pengaruh secara tidak langsung

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur menunjukkan bahwa stress kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebesar -0,213. Pengaruh tidak langsung ini signifikan karena signifikansinya kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dengan arah negatif antara stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Artinya, apabila

stress kerja semakin tinggi diikuti dengan kepuasan kerja yang semakin rendah maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Sebaliknya apabila stress kerja semakin rendah diikuti dengan kepuasan kerja yang semakin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan untuk mencari faktor-faktor lain yang mempengaruhi stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
2. Wilayah pengambilan respon dan penelitian jangan terbatas pada lokasi tertentu, sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas wilayah penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

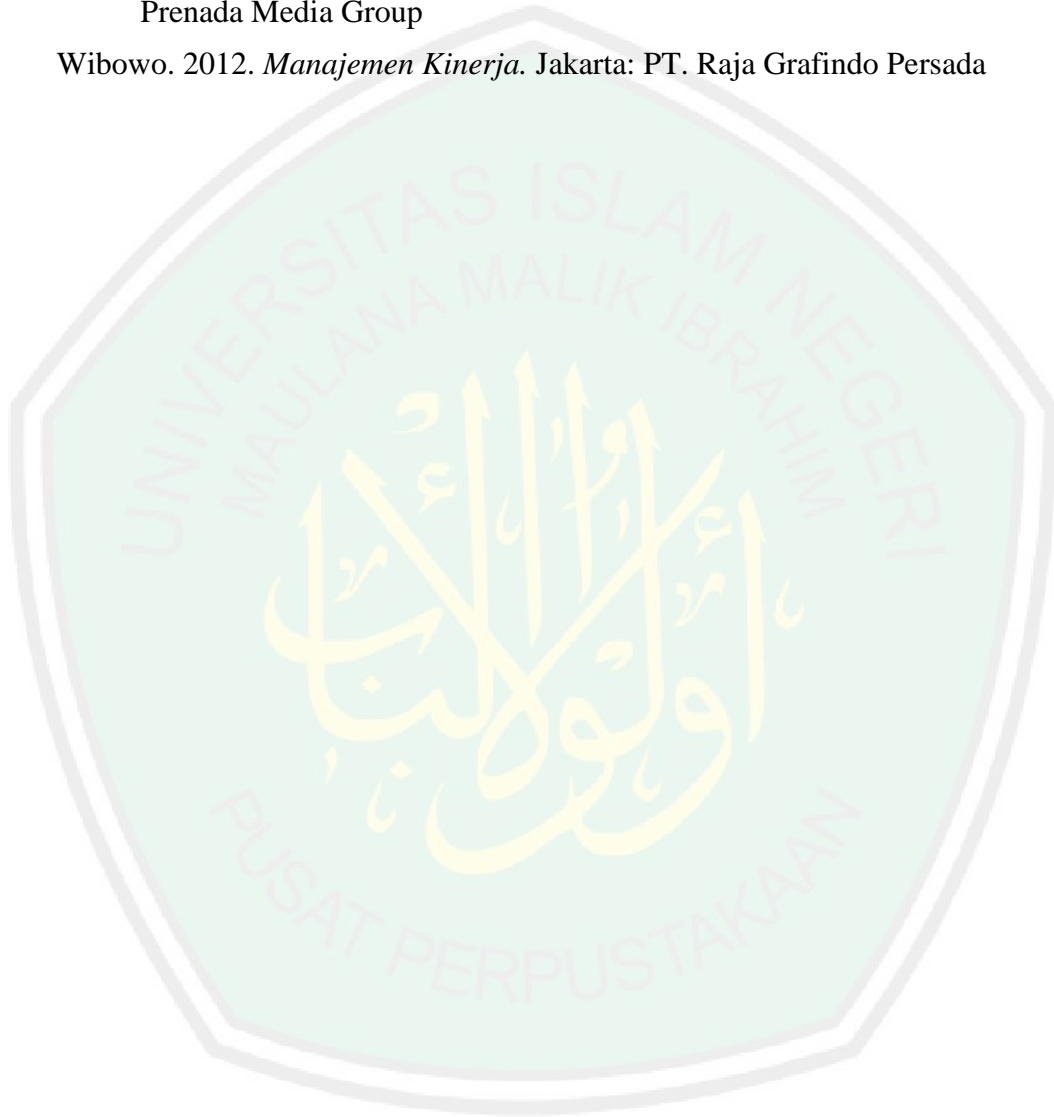
- Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemah
- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industry: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Liberty
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka
- Charisma dkk.2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Keputusan Kerja Terhadap Negara*.[Http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jjm/article/view/3380](http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jjm/article/view/3380) diunduh pada tanggal 15/12/2016
- Daft, Richard L. 2002. *Manajemen*.Edisi Kelima Jilid Satu. Jakarta: Erlangga
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar
- Nurdiana, Ilfi. 2008. *Hadist-hadist Ekonomi*. Malang: UIN-Malang Press (Anggota IKAPI)
-2011.*Hadits-hadits Manajemen*.UIN Maliki Press
- Edi Sutrisno. 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 15/12/2016
- Gibson, James L., et al, 1993. *Organisasi dan Manajemen*.Terjemahan: Djoerban Wahid, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga
- Gibson, James L. 1997. *Organisasi*.Jakarta: Erlangga
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta
-2010, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Melayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hulaiifah gaffer. 2012. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada pt.Bank mandiri (persero) tbk kantor wilayah x Makassar*.
[http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/1531/SKRIPSI](http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/1531/SKRIPSI%20engkap-ferb-manajemen-hulaiifah%20gaffar.pdf?sequence=1)
engkap-ferb-manajemen-hulaiifah gaffar.pdf?sequence, diunduh pada tanggal 15/12/2016
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Made Surya Putra dan I Komang Prawina Wijaya. 2014. *kepemimpinan transaksional dan stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pt.Panca dewata Denpasar bali*.
<http://download.portalgaruda.org/diunduh> pada tanggal 15/12/2016
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

-2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Martono, Nanang. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Mas'ud, Fuad. 2002. *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Munandar, AS. 2001. *Psikologi Industry dan Organisasi*. Depok. BP. Universitas Indonesia (UI Press).
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riduwan & Engkos Achmad Kuncoro. 2008. *Cara Mudah Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung. CV Alfabeta
- Robbins, Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index.
-2001. *Perilaku Organisasi, Edisi 8*. Prentice Hall, Jakarta
-2002. *Perilaku organisasi*. Edisi ke 10. Jakarta: PT Prenhallindo
- Romli. 2010. *pengaruh stress terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan PT.BPRS PNM Al Ma some*
<http://dir.unikom.ac.id/thesis/magister-manajemen/2010/jbptunikompp-gdl-aseplilimu-24088/13-13.babv.pdf/>. Diunduh pada tanggal 15/12/2016
- Sani, Achmad.. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Uin Maliki Press.
- Sani, Ahmad dan Vivin Maharani. 2013. *Metode Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia (Teori, kuesioner, dan Analisis Data)*. Malang. UIN MALIKI Press. Cetakan Ke-2
- Sani, Ahmad dan Masyhuri. 2010. *Metodologi Riset Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-MALIKI PRESS
- Sanjaya. 2012. *Peran Moderasi Kecerdasan Emosi Pada Stres Kerja Marketing dan Collection*. PT. Summit Oto Finance Kudus
- Santoso, Singgih. 2001. *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo
- Sinangun, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
-2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS

Sulistiyani, Ambar. T dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Organisasi Publik*. Penerbit Graham Ilmu, Yogyakarta.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada



Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN BLITAR



Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Negeri (UIN)
Maulana Malik Ibrahim
Malang
2017

KUESIONER

Variabel X : Stres Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Memperoleh peralatan kantor yang memadai untuk bekerja					
2	Jenuh dengan pekerjaan yang dikerjakan					
3	Atasan tidak memberikan instruksi yang cukup jelas					
4	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi					
5	Tidak tahu apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan yang dijalankan					
6	Mendapat dukungan yang cukup					
7	Beban pekerjaan terlalu berat					
8	Tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan					
9	Harus bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas					

Variabel Y : Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standart mutu lembaga					
2	Mampu bekerja dengan teliti dan jujur					
3	Bekerja dengan serius serta tidak menggunakan fasilitas kantor yang berlebihan					
4	Melaksanakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan					
5	Mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan					
6	Melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan atasan					
7	Mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan					
8	Tidak pulang sebelum waktunya					
9	Masuk kerja sesuai ketentuan lembaga					

Variabel Z : Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pekerjaan sangat menarik					
2	Merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam bekerja					
3	Pekerjaan ini sangat tepat buat saya, karena itu saya merasa sangat senang disini					
4	Begitu senang saat pertama bekerja					
5	Gaji sudah cukup sesuai dengan tanggung jawab yang saya pikul					
6	Jika melakukan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan					
7	Menikmati bekerja dengan teman-teman disini					
8	Para kepala memberikan dukungan pada saya dalam bekerja					

Lampiran 2

1. Stres Kerja

No	Indikator Variabel								
	Stres Kerja								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	5	5	4	4	5	4	5	4	5
2	4	4	4	3	4	4	3	4	5
3	4	4	4	4	4	3	4	4	3
4	4	5	4	4	4	4	5	4	5
5	4	5	4	4	4	4	5	4	5
6	4	4	4	4	5	4	4	4	4
7	4	4	4	3	4	4	3	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	5
9	5	5	4	4	5	4	5	4	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4
12	4	5	4	4	3	4	5	4	5
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	5	5
15	4	4	5	5	4	5	4	4	4
16	4	3	4	3	4	5	3	4	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	3	3	4	3	4	4	4	5
19	5	4	3	3	3	4	4	4	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	4	4	4	4	4	4	5
22	5	5	4	4	5	4	5	4	5
23	5	5	4	4	5	4	5	4	5
24	5	4	3	4	4	4	4	4	5
25	5	5	5	5	5	5	5	4	4
26	5	5	4	3	3	3	5	4	5
27	4	3	3	3	4	4	4	4	3
28	4	3	4	3	4	3	3	4	3
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4
31	5	5	5	5	5	5	5	4	4
32	5	5	4	4	5	4	5	4	5
33	4	4	4	4	5	4	4	4	4
34	5	4	5	4	4	4	4	4	4
35	5	5	4	5	5	5	5	3	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	5	5	4	5	4	5	4
38	4	3	3	4	4	3	4	3	3
39	5	5	4	4	5	4	5	4	5

Lanjutan

40	5	5	5	4	5	5	5	5	5
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---

41	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	5	5	4	4	5	4	5	4	5
43	4	3	4	3	3	3	3	4	4
44	4	4	5	5	4	5	4	5	4
45	5	4	4	4	4	4	4	4	5
46	4	4	4	4	4	4	5	4	5
47	4	3	4	3	4	5	3	4	3
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	3	4	4	3	4	5	4	4
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5

2. Kinerja karyawan

No	Indikator Variabel								
	Kinerja Karyawan								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	3	4	5	3	3	4	4	4	4
2	4	4	4	4	5	5	4	5	5
3	4	4	4	5	5	5	4	5	5
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	3	3	3	2	3	3	4	3	4
7	4	5	4	4	4	4	5	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	5	3	4	4	4	5	4	4
10	4	4	4	4	4	4	5	4	4
11	4	4	3	4	4	3	4	3	3
12	4	3	3	5	5	4	3	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	5	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	5	4	4	4	4	4	4
18	5	5	4	5	5	5	5	5	5
19	5	5	4	4	4	5	5	5	5
20	4	4	3	2	2	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	3	4	3	3
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	3	4	3	3
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	5	4	4	4	4	4	4
28	5	5	4	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	4	4	4	4	4	4	4	4
31	3	4	3	4	4	4	4	4	4
32	3	4	4	3	3	4	4	4	4

33	5	5	5	5	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	3	4	4
35	3	4	3	4	4	4	3	4	4
36	4	4	5	4	3	4	3	4	4
37	5	4	4	3	4	4	4	4	4
38	5	5	5	5	4	5	4	5	5
39	5	5	5	4	3	4	4	4	4
40	4	3	3	3	3	3	4	3	3
41	4	3	5	4	5	3	4	3	3
42	3	4	4	4	5	4	4	4	4
43	4	5	5	5	3	4	4	4	4
44	3	4	4	5	4	4	4	4	4
45	4	3	4	4	4	4	3	4	4
46	3	5	3	5	4	4	3	4	4
47	4	4	5	4	5	5	4	5	5
48	3	4	3	3	3	3	4	4	3
49	4	4	4	4	4	3	5	4	3
50	3	4	5	5	4	4	5	4	4

3. Kepuasan Kerja

No	Indikator Variabel							
	Kepuasan Kerja							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	3	3	3	3	3	4	4	4
2	4	4	4	4	5	3	4	5
3	4	4	4	5	4	3	4	5
4	4	4	4	4	5	3	4	4
5	4	4	4	3	3	3	4	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3
7	4	4	4	4	4	4	5	4
8	5	5	5	5	3	3	5	3
9	4	4	5	4	4	4	4	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	3	4	4	4	3	3	5
12	3	4	4	5	4	4	3	4
13	3	3	3	4	4	3	4	4
14	3	3	4	4	4	4	4	4
15	4	3	4	4	4	3	3	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	4	4	3	4	4
18	3	3	5	4	5	3	3	5
19	3	3	4	4	4	3	3	5
20	2	4	3	4	4	3	4	3
21	3	4	4	5	4	4	4	5
22	3	4	3	4	4	4	4	3
23	4	4	4	4	4	3	4	5
24	4	4	4	5	4	3	4	3

25	3	3	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	5	4	4	4	3
27	4	4	4	3	4	4	4	4
28	4	4	5	5	5	4	5	5
29	5	5	5	5	5	4	5	5
30	3	3	3	3	4	2	4	4
31	3	3	3	3	4	3	4	4
32	5	4	4	5	3	3	3	4
33	4	4	4	5	4	4	5	5
34	4	4	4	5	4	4	3	4
35	3	3	3	3	3	2	4	3
36	4	4	4	4	4	3	4	4
37	3	4	2	4	4	4	4	4
38	5	4	4	4	5	3	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4
40	3	3	3	3	3	3	3	3
41	4	4	4	5	4	4	4	4
42	4	4	5	4	5	4	4	4
43	4	4	4	4	5	4	4	5
44	4	3	4	5	5	3	4	3
45	4	4	4	5	5	3	3	4
46	5	4	4	5	4	3	5	5
47	5	5	5	5	4	4	5	5
48	4	3	4	3	4	4	3	2
49	3	3	3	4	4	3	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4

Lampiran 3

Uji Validitas dan Reliabilitas

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,855	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	33,5000	11,888	,543	,843
X2	33,7200	10,002	,784	,815
X3	33,8200	11,538	,571	,840
X4	33,9200	10,891	,667	,830
X5	33,7200	11,104	,577	,839
X6	33,8000	11,510	,520	,845
X7	33,6400	10,480	,701	,826
X8	33,8200	12,518	,425	,853
X9	33,5800	11,555	,421	,857

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,821	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1	27,4000	9,388	,606	,791
Z2	27,4200	9,596	,703	,781
Z3	27,2600	9,298	,685	,780
Z4	27,0200	9,367	,609	,791
Z5	27,0800	10,402	,439	,814
Z6	27,7200	10,532	,405	,818
Z7	27,2400	10,268	,470	,810
Z8	27,1200	9,781	,448	,817

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,877	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	32,8600	14,449	,562	,869
Y2	32,7400	14,645	,621	,864
Y3	32,8000	14,694	,476	,877
Y4	32,8000	13,796	,627	,863
Y5	32,8600	14,368	,548	,870
Y6	32,8600	13,633	,833	,845
Y7	32,8000	15,510	,421	,879
Y8	32,8400	13,647	,808	,847
Y9	32,8000	14,000	,732	,854

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Frequencies

Statistics

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9
N Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,4400	4,2200	4,1200	4,0200	4,2200	4,1400	4,3000	4,1200	4,3600

X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4,00	28	56,0	56,0	56,0
Valid 5,00	22	44,0	44,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	8	16,0	16,0	16,0
Valid 4,00	23	46,0	46,0	62,0
Valid 5,00	19	38,0	38,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	5	10,0	10,0	10,0
Valid 4,00	34	68,0	68,0	78,0
Valid 5,00	11	22,0	22,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	9	18,0	18,0	18,0
Valid 4,00	31	62,0	62,0	80,0
Valid 5,00	10	20,0	20,0	100,0

Total	50	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

X5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	12,0	12,0	12,0
4,00	27	54,0	54,0	66,0
5,00	17	34,0	34,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	12,0	12,0	12,0
4,00	31	62,0	62,0	74,0
5,00	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	12,0	12,0	12,0
4,00	23	46,0	46,0	58,0
5,00	21	42,0	42,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	4,0	4,0	4,0
4,00	40	80,0	80,0	84,0
5,00	8	16,0	16,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

X9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	12,0	12,0	12,0
4,00	20	40,0	40,0	52,0
5,00	24	48,0	48,0	100,0

Total	50	100,0	100,0
-------	----	-------	-------



Frequencies

Statistics

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,7800	3,7600	3,9200	4,1600	4,1000	3,4600	3,9400	4,0600

Z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	2,0	2,0	2,0
	3,00	16	32,0	32,0	34,0
	4,00	26	52,0	52,0	86,0
	5,00	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	16	32,0	32,0	32,0
	4,00	30	60,0	60,0	92,0
	5,00	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	2,0	2,0	2,0
	3,00	10	20,0	20,0	22,0
	4,00	31	62,0	62,0	84,0
	5,00	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	9	18,0	18,0	18,0
	4,00	24	48,0	48,0	66,0
	5,00	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Z5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	7	14,0	14,0	14,0
4,00	31	62,0	62,0	76,0
5,00	12	24,0	24,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Z6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	4,0	4,0	4,0
3,00	24	48,0	48,0	52,0
4,00	23	46,0	46,0	98,0
5,00	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Z7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	11	22,0	22,0	22,0
4,00	31	62,0	62,0	84,0
5,00	8	16,0	16,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Z8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	2,0	2,0	2,0
3,00	10	20,0	20,0	22,0
4,00	24	48,0	48,0	70,0
5,00	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Frequencies

Statistics

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9
N Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,0600	4,1800	4,1200	4,1200	4,0600	4,0600	4,1200	4,0800	4,1200

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	10	20,0	20,0	20,0
4,00	27	54,0	54,0	74,0
5,00	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	5	10,0	10,0	10,0
4,00	31	62,0	62,0	72,0
5,00	14	28,0	28,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	10	20,0	20,0	20,0
4,00	24	48,0	48,0	68,0
5,00	16	32,0	32,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	4,0	4,0	4,0
3,00	5	10,0	10,0	14,0
4,00	28	56,0	56,0	70,0
5,00	15	30,0	30,0	100,0

Total	50	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	2,0	2,0	2,0
3,00	8	16,0	16,0	18,0
4,00	28	56,0	56,0	74,0
5,00	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	8	16,0	16,0	16,0
4,00	31	62,0	62,0	78,0
5,00	11	22,0	22,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	12,0	12,0	12,0
4,00	32	64,0	64,0	76,0
5,00	12	24,0	24,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	8	16,0	16,0	16,0
4,00	30	60,0	60,0	76,0
5,00	12	24,0	24,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	7	14,0	14,0	14,0
4,00	30	60,0	60,0	74,0

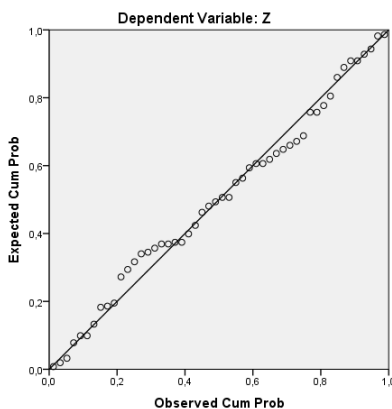
5,00	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	



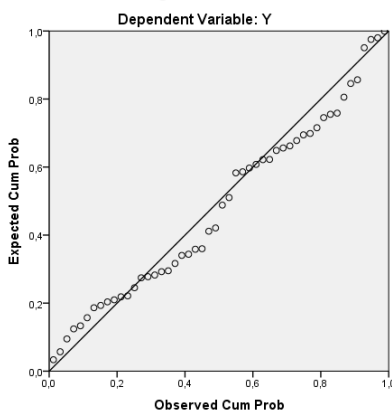
Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



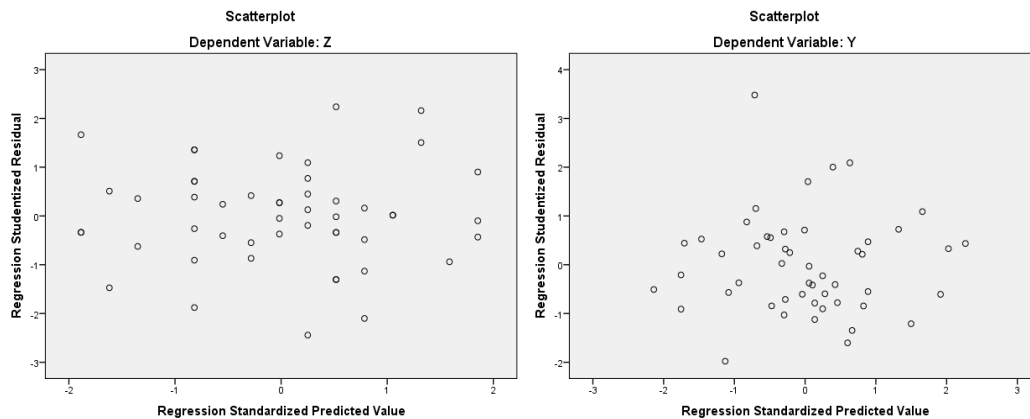
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
	Persamaan Struktural 1	Persamaan Struktural 2
N	50	50
Normal Parameters ^{a,b}		
Mean	,0000000	,0000000
Std. Deviation	3,11299616	2,93781993
Most Extreme Differences		
Absolute	,078	,103
Positive	,070	,103
Negative	-,078	-,062
Kolmogorov-Smirnov Z	,555	,728
Asymp. Sig. (2-tailed)	,918	,664

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Heteroskedastisitas



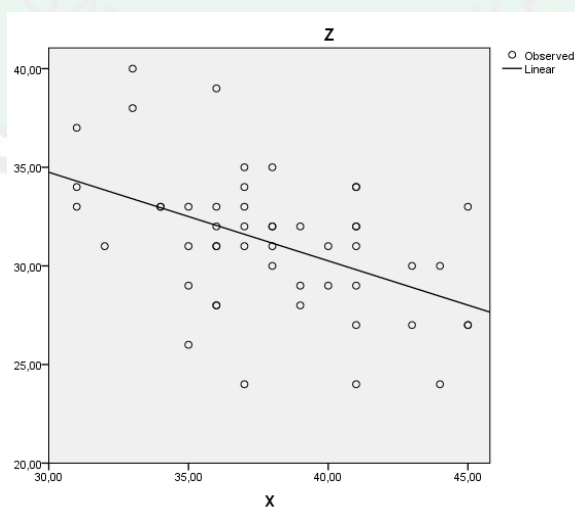
3. Uji Linieritas

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Z

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,226	14,004	1	48	,000	48,219	-,449

The independent variable is X.

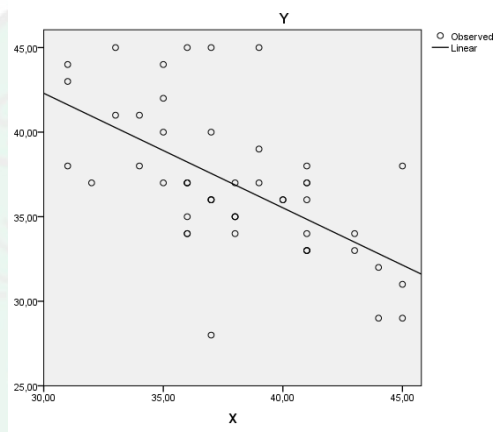


Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,361	27,083	1	48	,000	62,620	-,677

The independent variable is X.

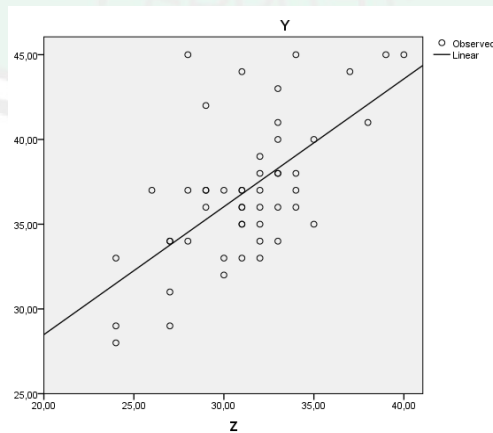


Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,400	31,938	1	48	,000	13,399	,754

The independent variable is Z.



Persamaan Struktural 1

$$Z = \beta_1 X + e_1$$

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Z
b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,475 ^a	,226	,210	3,14526

- a. Predictors: (Constant), X
b. Dependent Variable: Z

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138,533	1	138,533	14,004	,000 ^b
	Residual	474,847	48	9,893		
	Total	613,380	49			

- a. Dependent Variable: Z
b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48,219	4,575		10,540	,000
	X	-,449	,120	-,475	-3,742	,000

- a. Dependent Variable: Z

Persamaan Struktural 2

$$Y = \beta_2 X + \beta_3 Z + e_2$$

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,718 ^a	,516	,495	2,99968

a. Predictors: (Constant), Z, X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	450,771	2	225,386	25,048	,000 ^b
	Residual	422,909	47	8,998		
	Total	873,680	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,850	7,943		4,639	,000
	X	-,437	,130	-,388	-3,362	,002
	Z	,534	,138	,448	3,882	,000

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 4

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Ferni Wijaya
Tempat, tanggal lahir : Probolinggo, 12 November 1995
Alamat Asal : Klenang Kidul Banyuwangi Probolinggo
Alamat Kost : Jl. Sunan Kalijaga Dalam No 5B
Telepon/HP : 085799675957
E-mail : ferni.wijaya@gmail.com
Facebook : Ferni W

Pendidikan Formal

2001-2007 : SDN Klenang Kidul II
2007-2010 : SMPN 1 Banyuwangi
2010-2013 : SMK Nurul Jadid
2013-Sekarang : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang

Pendidikan Non Formal

2013 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN
Maliki Malang
2014 : *English Language Center* (ELC) UIN Maliki
Malang

Aktivitas dan Pelatihan

- Peserta Future Managemen Training Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2013
- Peserta Pelatihan SPSS di P7U Statistik Tahun 2016
- Peserta Pelatihan “Workshop Penguatan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa “UIN Maliki Malang Tahun 2016

BUKTI KONSULTASI

Nama : Ferni Wijaya
NIM / Jurusan : 13510038 / Manajemen
Pembimbing : Zaim Mukaffi, SE., M. Si
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pusat Statistik Blitar

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	9 Januari 2017	Pengajuan Judul	1.
2.	20 Februari 2017	Proposal BAB I & II	2.
3.	1 Maret 2017	Proposal BAB III	3.
4.	20 Maret 2017	Revisi & Acc Proposal	4.
5.	13 April 2017	Seminar Proposal	5.
6.	26 April 2017	Kuesioner	6.
7.	11 Juni 2017	Skripsi BAB I-V	7.
8.	14 Juni 2017	Revisi & Acc Skripsi	8.
9.	15 Juni 2017	Acc Keseluruhan	9.

Malang, 16 juni 2017

Mengetahui:
Ketua Jurusan Manajemen



Drs. Agus Sucipto, MM
NIP. 19670816 200312 1 001