

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI  
BANK TABUNGAN NEGARA SYARIAH KANTOR CABANG MALANG**

**ABSTRAK**

Robiatul Adawiyah. 2015, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Bank Tabungan Negara Syariah Malang”.

Pembimbing : Dr. Siswanto, SE., M.Si

Kata Kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara langsung pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Bank Tabungan Negara Syariah Malang dan untuk mengetahui secara tidak langsung pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Bank Tabungan Negara Syariah Malang.

Penelitian ini dilakukan pada Bank Tabungan Negara Syariah Malang. Jenis pendekatan yang digunakan adalah deskripsi kuantitatif dengan penelitian *explanatory research*. Sampel penelitian sebanyak 35 responden dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportional random sampling*. Dalam penelitian ini, analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji T, uji F dan analisis jalur (*path analysis*).

Dari hasil penelitian uji F menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel stres kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. sedangkan untuk uji T, adanya pengaruh negative dan tidak signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan, stres kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dan untuk kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adanya pengaruh positif dan signifikan. Dalam hal ini stres kerja tidak berpengaruh signifikan dan negative secara langsung terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

## ABSTRACT

Robiatul Adawiyah. 2015, SKRIPSI. Title: “The influence of job stress on employee performance with the satisfaction of working as a variable mediation in Bank Tabungan Syariah Malang”.

Supervisor : Dr. Siswanto, SE., M.Si

Keyword : Job Stress, Work Satisfaction, Employee Performance

---

This research to understand the influence of directly influence job stress on the performance of an employee with satisfaction to labor as variable mediation in Bank Tabungan Syariah Malang and to know indirectly influence job stress on the performance of an employee with satisfaction to labor as variable mediation in Bank Tabungan Syariah Malang.

The study at the Bank Tabungan Syariah Malang. A kind of approach that is used is a description of quantitative by research explanatory research. The sample as many as 35 respondents with the sample collection technique used is simple approach to proportional random sampling. In this research, data analysis using a test of validity, realibilitas test, the  $t$ ,  $f$  and (path analysis)

The test results a positive influence as  $f$  and significant stress job variable satisfaction working performance of employees. While for the  $t$  the negative influence and insignificant among stressful working performance of employees stressful working against gratification employment and significant and positive effect for the satisfaction of employee performance of labor for some positive signs. In this job stress not significant and negative directly on the performance of employees and job stress influential indirectly against employee performance with satisfaction to labor as variable mediation

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

Stres Kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan Robbin (2002: 304).

Menurut Selye (1976) dalam Gibson *et al* (1996: 341) dalam hal ini pelopor peneliti stres, mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak yang positif dan dampak negative. Stres kerja dapat memiliki pengaruh positif maupun negatif. Stres yang bersifat positif, seperti motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik dengan cara mengubah persepsi karyawan dan pekerjaannya sehingga mencapai prestasi karier yang baik.

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari perusahaan akan membuat karyawan tidak nyaman bahkan tertekan, dan tidak termotivasi sehingga kerja terganggu dan tidak optimal. Dalam jangka panjang, karyawan tidak mampu menangani stres kerja dapat mengakibatkan karyawan sakit bahkan mengunduran diri (*turnover*).

Sehingga kondisi stres ini dapat mengalami ketidakpuasaan dalam bekerja dan menurunkan kinerja. Penelitian seperti ini telah banyak dilakukan sebelumnya. Charisma (2014) variabel yang digunakan yaitu stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini menjelaskan stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi stres yang dialami akan menurunkan kinerja. Namun sebaliknya hasil Penelitian terdahulu yang dilakukan Romli (2010) Besar koefisien dari stres terhadap kinerja menunjukkan arah positif, artinya semakin tinggi stres akan membuat kinerja semakin meningkat.

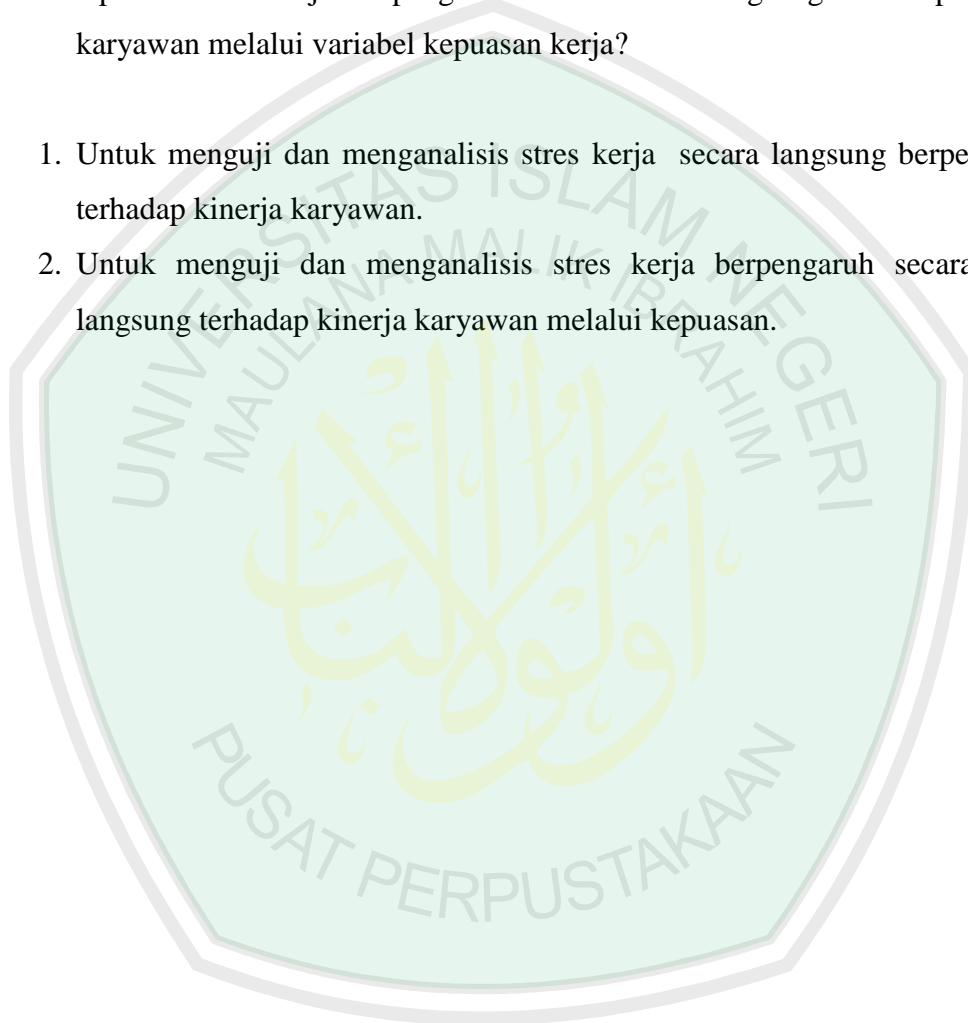
Menurut Robbin (2002: 304) stres merupakan suatu peluang bila stres itu menawarkan perolehan yang potensial. Kinerja merupakan hasil sumbangan yang dicapai karyawan sesuai dengan standart ukuran pekerjaan. Dharma (1991) dalam Sani dan Maharani (2013: 312) memberikan tolak ukur kinerja yaitu kualitas, kuantitas dan ketetapan waktu. Oleh sebab itu maka perusahaan harus memenuhi kepuasan kerja kebutuhan dan menciptakan kenyamanan kerja untuk karyawan

dalam pemenuhan ketetapan waktu, pekerjaan itu sendiri, kepribadian, upah dan promosi, teman kerja, lingkungan kerja. Luthan (2006: 243)

Adapun yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah:

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

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



## BAB II KAJIAN PUSTAKA

### Stres Kerja

Stres Kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan Robbin (2002: 304).

A. Menurut Selye stres didalam dunia kerja, dibagi menjadi 2 bagian Munandar (2008: 375):

1. *Eustres* adalah respon yang positif terhadap stres, *eustres* (dalam bahasa Yunani eu berarti baik), yang berarti stres yang baik dekat, sebelum mencapai titik optimalnya, peristiwanya dialami sebagai tantangan yang merangsang.
2. *Distres* adalah suatu stres negative yang menyertakan sesuatu yang produktif serta tidak menyenangkan misalnya perampokan, penggunaan obat-obatan, minuman keras dan lain-lain. Serta Reaksi emosional terhadap stres bisa berupa perasaan cemas, takut, frustrasi, dan putus asa.

### Kinerja Karyawan

Menurut Dharma (1991) dalam Sani (2013: 221) memberikan tolak ukur terhadap kinerja yaitu:

Kuantitas: yaitu jumlah yang harus diselesaikan, Kualitas mutu yang dihasilkan, Ketetapan waktu: kesesuaian waktu yang telah ditetapkan

Menurut Mondy (2008: 257-258) Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Untuk menilai dan mengevaluasi kinerja individu atau tim.

### Kepuasan Kerja

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

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Malang yang berada di jalan Bandung No. 40 Malang.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, Menurut Sani & Mashuri (2013: 180) penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah untuk menguji antar variabel yang dihipotesiskan. Hipotesisi ini menggambarkan hubungan antara dua variabel,

Adapun Penelitian ini Populasi yang digunakan sebanyak 50 orang seluruh karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero), Tbk. Kantor Cabang Malang. Sampel yang diambil oleh peneliti sebanyak 33 orang.

Menurut sugiyono (2005: 78) Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Proporisonal Random Sampling*. Dan untuk mengukur pendapat dari beberapa sampel tersebut menggunakan *skala likert*.

Adapun teknik pengambilan data yang digunakan antara lain yaitu dengan menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi.

Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel yang saling berkaitan satu sama lain, yaitu dimana variabel bebas (stres kerja) akan mempengaruhi variabel terikat (kinerja karyawan) menggunakan variabel intervening (kepuasan kerja).

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).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

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

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan, karena Bank Tabungan Negara Syariah Malang telah mengelola stres kerja dengan baik, diantaranya dari organisasi yang telah menciptakan kinerja dan rekan kerja yang nyaman. Sehingga semakin nyaman tempat kerja semakin meningkat kinerja karyawan.

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

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

Pengaruh stres kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh langsung variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan arahnya negative. Untuk uji T menunjukkan stres kerja tidak ada pengaruh secara langsung terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan para karyawan kerja semangat dan mampu mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan, serta bertanggung jawab dalam bekerja mengembangkan potensi kinerja, karyawan Bank Tabungan Negara Syariah Malang melaksanakan tugas dengan baik serta giat dalam bekerja sehingga kinerja meningkat. Karena lingkungan organisasi kerja yang nyaman serta mendapatkan pengakuan yang diberikan atasan kepada karyawan mengurangi stres kerja.

Pengaruh stres kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja. Besarnya pengaruh stres kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan rekan kerja di Bank Tabungan Negara Syariah Malang nyaman dan memberikan fasilitas yang cukup. ketika karyawan mendapatkan *double job* maka akan berusaha melakukan yang terbaik bagi perusahaan karena karyawan di bank tabungan syariah malang akan mendapatkan *point* dan nilai tersendiri (*reward*). Sedangkan untuk uji F secara simultan adanya pengaruh signifikan antara variabel stres kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta untuk uji T secara parsial adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja ada pengaruh secara signifikan.

Hal ini menunjukkan apabila karyawan mendapatkan stres kerja yang tinggi dan ditunjang dengan kepuasan kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Karena stres kerja



yang ada membuat karyawan terpacu melaksanakan tugasnya sebaik mungkin sehingga mampu merasakan puas dalam bekerja.

## **5.2 Saran**

Implikasi saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **Pihak Bank Tabungan Negara Syariah Malang**

Mulai dari proses seleksi dan penempatan karyawan perlu dipertimbangkan mengenai tipe kepribadian karyawan dan tanggapan mereka terhadap situasi dan kondisi yang ada sesuai kompetensi karyawan, sehingga apabila karyawan sesuai dengan kompetensi kerjanya maka kinerja akan maksimal dan kepuasan kerja akan terpenuhi misi perusahaan.

### **Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah Malang**

Untuk karyawan Bank Tabungan Negara Syariah Malang untuk selalu bekerja dengan niat belajar lebih baik serta untuk ibadah, Serta bekerja semaksimal mungkin dan bertanggung jawab untuk mengerjakan tugas dengan tepat waktu agar tidak terjadi stres kerja yang akan menurunkan kinerja. Karena tidak hanya rejeki materi berupa uang yang perlu diukur tetapi rekan kerja dan lingkungan yang baik dan kondusif juga merupakan motivasi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

### **Pihak Akademisi**

hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia. Disamping itu, hasil penelitian ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan. sehingga penelitian lain khususnya pada stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dan hendaknya bisa menambah variabel lain atau ditempat yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an al-Karim
- As'ad, Moch. 1998. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Lembaga Manajemen Akademi Manajemen Perusahaan YKPN
- Charisma dkk. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara*. [Http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jjm/article/view/3380](http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jjm/article/view/3380) diunduh pada tanggal 18/01/15
- Dhania, Rama Dini. 2010. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)*. Diunduh pada tanggal 06/06/2015
- Diana, Nur Ilfi. 2008. *Hadist-hadist Ekonomi*. Malang: UIN-Malang Press (Anggota IKAPI)
- 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 18/01/15
- Gibson, James L., John Al. Ivancevich dan James H. Donnelly Jr. 1996. *Organisasi*. Edisi ke delapan. Jakarta: Binarupa Aksara
- Gibson, James L., John Al. Ivancevich dan James H. Donnelly Jr. 1985. *Organisasi*. Edisi ke dlima. Jakarta: Erlangga
- H. Edy Sutrisno. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Karya Putra di Surabaya*. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm/articel/view2453>. Diunduh pada tanggal 18/01/15
- Handoko, T. Hani. 1985. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- <http://muslim.or.id/tazkiyatun-nufus/orang-mukmin-tidak-pernah-stres.html>. diunduh pada hari sabtu 31 januari 2015 jam 15.44
- <http://smknduatanjungpinang.blogspot.com/2012/02/islam-dan-kepuasan-kerja.html>. ibadah/ diunduh pada hari sabtu 31 januari 2015 jam 15.44
- <https://jejakkebaikan.wordpress.com/2012/03/26/al-quran-dan-penilaian-kinerja-2/> diunduh pada hari sabtu 31 januari 2015 jam 15.55
- Hulaifah gaffar. 2012. *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karywan pada pt. Bank mandiri (persero) tbk kantor wilayah x makassar*. [Http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/1531/skripsi lengkap -feb-manajemen- hulaifah gaffar.pdf?sequence=](http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/1531/skripsi%20lengkap%20-feb-manajemen-hulaifah%20gaffar.pdf?sequence=1). diunduh pada tanggal 18/01/15
- Kreitner Robert dan Kinicki. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Luthan, fred. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: andi
- Made Surya Putra dan I Komang Prawina Wijaya .2014. *kepemimpinan transaksional dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan pt. Panca dewata Denpasar, bali* <http://download.portalgaruda.org/> diunduh pada tanggal 18/01/15
- Mangkunegara A. Prabu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 1994. *Psikologi Perusahaan*. Bandung: PT. Trigenda Karya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mondy, Wayne. R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Munandar, Ashar Suyoto. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UIP
- Robbins, stephen p. 2002. *Peilaku organisasi*. Edisi ke 10. Jakarta: PT Prenhallindo
- Robbins, stphen p. 2008. *Peilaku organisasi*. Edisi ke 12. Jakarta: Salemba 4
- Romli.2010.*pengaruh stres terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. BPRS PNM Al Ma soem*  
<http://dir.unikom.ac.id/thesis/magister-manajemen/2010/jbptunikompp-gdl-aseplilimu-24088/13-13.babv.pdf/>. Diunduh pada tanggal 18/01/15
- Sani, Ahmad dan Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia. Teori, kuesioner, dan Analisis Data*. Cetakan II. Malang. Uin-Maliki Press
- Sani, Ahmad dan Mahfudz Masyhuri. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN PRESS
- Sanjaya.2012. Peran Moderasi Kecerdasan Emosi Pada Stres Kerja Marketing dan Collection di PT. Summit Oto Finance Kudus.  
<http://journal.unnes.ac.id/ndju/index.php./jdm/articel/view/2453>  
 diunduh pada tanggal 18/01/15
- Sarwono.2007. *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sutrisno, Edy. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan cv. Bintang karya putra. Di surabaya.  
[Www.stiesia.ac.id/jurnal/index.php/article/download\\_selection.../2/..../1](http://www.stiesia.ac.id/jurnal/index.php/article/download_selection.../2/..../1)  
 diunduh pada tanggal 18/01/15
- Tallo, Maria Graciana Y. 2015. *Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perhutani PLYWOOD Industri di Kabupaten Kediri Jawa Timur*
- Waluyo, Minto. 2013. *Psikologi Industri*. Jakarta: @kademia
- Wijono, Sutarto. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi dalam Suatu Gerak Bidan Industri SDM*. Jakarta