

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini penulis telah menganalisis data yang telah terkumpul, data yang telah dikumpulkan berupa hasil jawaban responden yaitu pada karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Eka Jaya Mandiri. Hasil pengolahan data berupa informasi untuk mengetahui apakah Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Variabel Stres kerja dan Konflik peran dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Mediasi. Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 99, dan kuesioner yang kembali sebanyak 99 eksemplar. Teknik perhitungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.1.1 Uji Validitas

Perhitungan validitas dilakukan dengan rumus teknik *korelasi product moment*. Jika r hitung lebih besar dari pada r tabel maka butir-butir pertanyaan tersebut dikatakan valid atau sah. Sebaliknya jika harga r perhitungan lebih kecil daripada r pada tabel berarti butir-butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. Sampel sebanyak 99 maka nilai r tabel adalah sebesar 0,1975. Jika nilai $r_{xy} > 0,1975$ maka valid, dan jika nilai $r_{xy} < 0,1975$ maka item tersebut dinyatakan gugur. Hasil uji validitas dijabarkan dalam Tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Variabel	Item indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Stres kerja	SK-1	0.559	0.1975	Valid
	SK-2	0.681	0.1975	Valid
	SK-3	0.666	0.1975	Valid
	SK-4	0.497	0.1975	Valid
	SK-5	0.545	0.1975	Valid
	SK-6	0.548	0.1975	Valid
	SK-7	0.709	0.1975	Valid
	SK-8	0.366	0.1975	Valid
	SK-9	0.408	0.1975	Valid
	SK-10	0.568	0.1975	Valid
	SK-11	0.530	0.1975	Valid
	SK-12	0.446	0.1975	Valid
	SK-13	0.603	0.1975	Valid
	SK-14	0.634	0.1975	Valid
	SK-15	0.616	0.1975	Valid
	SK-16	0.562	0.1975	Valid
	SK-17	0.602	0.1975	Valid
	SK-18	0.615	0.1975	Valid
	SK-19	0.619	0.1975	Valid
	SK-20	0.622	0.1975	Valid
	SK-21	0.553	0.1975	Valid
	SK-22	0.639	0.1975	Valid
	SK-23	0.581	0.1975	Valid
	SK-24	0.668	0.1975	Valid
	SK-25	0.555	0.1975	Valid
	SK-26	0.367	0.1975	Valid
	SK-27	0.678	0.1975	Valid
	SK-28	0.380	0.1975	Valid
	SK-29	0.576	0.1975	Valid
	SK-30	0.670	0.1975	Valid
	SK-31	0.604	0.1975	Valid
	SK-32	0.506	0.1975	Valid
	SK-33	0.564	0.1975	Valid
	SK-34	0.593	0.1975	Valid
	SK-35	0.422	0.1975	Valid
	SK-36	0.418	0.1975	Valid
	SK-37	0.586	0.1975	Valid
	SK-38	0.688	0.1975	Valid
	SK-39	0.618	0.1975	Valid
	SK-40	0.639	0.1975	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2016 (Lampiran 3, Hal 178)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.1, menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,1975) pada taraf signifikansi 5 persen. Dapat disimpulkan seluruh butir pertanyaan pada variabel stres kerja dinyatakan valid.

Hasil uji validitas pada kuesioner konflik peran dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Konflik Peran

Variabel	Item indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Konflik peran	KP-1	0.597	0.1975	Valid
	KP-2	0.604	0.1975	Valid
	KP-3	0.687	0.1975	Valid
	KP-4	0.566	0.1975	Valid
	KP-5	0.518	0.1975	Valid
	KP-6	0.517	0.1975	Valid
	KP-7	0.708	0.1975	Valid
	KP-8	0.713	0.1975	Valid
	KP-9	0.724	0.1975	Valid

Sumber : Data primer diolah tahun 2016. (Lampiran 3, Hal 181)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.2, menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,1975) pada taraf signifikansi 5 persen. Dapat disimpulkan seluruh butir pertanyaan pada variabel konflik peran dinyatakan valid.

Hasil uji validitas pada kuesioner kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Variabel	Item indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan	KEP-1	0.727	0.1975	Valid
	KEP-2	0.577	0.1975	Valid
	KEP-3	0.765	0.1975	Valid
	KEP-4	0.656	0.1975	Valid
	KEP-5	0.223	0.1975	Valid
	KEP-6	0.656	0.1975	Valid
	KEP-7	0.620	0.1975	Valid
	KEP-8	0.575	0.1975	Valid
	KEP-9	0.736	0.1975	Valid
	KEP-10	0.632	0.1975	Valid
	KEP-11	0.697	0.1975	Valid
	KEP-12	0.668	0.1975	Valid
	KEP-13	0.771	0.1975	Valid
	KEP-14	0.758	0.1975	Valid
	KEP-15	0.747	0.1975	Valid
	KEP-16	0.741	0.1975	Valid
	KEP-17	0.668	0.1975	Valid
	KEP-18	0.253	0.1975	Valid
	KEP-19	0.648	0.1975	Valid
	KEP-20	0.426	0.1975	Valid

Sumber : Data primer diolah tahun 2016. (Lampiran 3, Hal 182)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.3, menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,1975) pada taraf signifikansi 5 persen. Dapat disimpulkan seluruh butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

Hasil uji validitas pada kuesioner kinerja dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Kinerja

Variabel	Item indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja	KIN-1	0.733	0.1975	Valid
	KIN-2	0.813	0.1975	Valid
	KIN-3	0.728	0.1975	Valid
	KIN-4	0.738	0.1975	Valid
	KIN-5	0.792	0.1975	Valid
	KIN-6	0.852	0.1975	Valid
	KIN-7	0.756	0.1975	Valid
	KIN-8	0.780	0.1975	Valid
	KIN-9	0.789	0.1975	Valid
	KIN-10	0.741	0.1975	Valid
	KIN-11	0.763	0.1975	Valid
	KIN-12	0.702	0.1975	Valid
	KIN-13	0.574	0.1975	Valid

Sumber : Data primer diolah tahun 2016. (Lampiran 3, Hal 184)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.4, menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,1975) pada taraf signifikansi 5 persen. Dapat disimpulkan seluruh butir pertanyaan pada variabel kinerja dinyatakan valid.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan rumus *Alfa Cronbach*. Instrument dikatakan reliabel apabila nilai koefisien reliabilitasnya $> 0,6$. Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut.

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kinerja	0,936	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,905	Reliabel
Konflik peran	0,792	Reliabel
Stres kerja	0,943	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2016 (Lampiran 3)

Hasil dari uji reliabilitas memperoleh nilai koefisien reliabilitas (*Crobach Alpha*) yang lebih besar dari 0,6. Sesuai dengan pendapat Ghozali (2005) bahwa instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Crobach Alpha* lebih besar dari 0,6. Dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini reliabel (dapat diandalkan).

4.2 Analisis Deskripsi

4.2.1 Deskripsi Responden Penelitian

Hasil analisis deskriptif karakteristik responden penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan data angket yang telah disebar, diperoleh hasil klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin seperti terlihat pada Tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Pria	79	79.8%
Wanita	20	20.2%
Total	99	100.0%

Sumber : Data primer diolah, 2016 (Lampiran 4, Hal 187)

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden yang merupakan karyawan KSU Eka Jaya Mandiri mayoritas adalah pria yaitu sebesar 79,8% dan sisanya perempuan sebesar 20,2%.

2. Umur

Berdasarkan data angket yang telah disebar, diperoleh hasil klasifikasi responden berdasarkan umur seperti terlihat pada Tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7
Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur

Keterangan	Frekuensi	Persentase
< 20 tahun	16	16.2%
21 - 30 tahun	73	73.7%
31 - 40 tahun	8	8.1%
41 - 50 tahun	2	2.0%
Total	99	100.0%

Sumber : Data primer diolah, 2016 (Lampiran 4, Hal 187)

Berdasarkan Tabel 4.7, menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia antara 21 - 30 tahun yaitu sebesar 73,7%, berusia kurang dari 20 tahun sebesar 16,2%, antara 31 - 40 tahun sebesar 8,1%, dan 41 - 50 tahun sebesar 2%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan KSU Eka Jaya Mandiri masih berusia muda.

3. Masa Kerja

Berdasarkan data angket yang telah disebarkan, diperoleh hasil klasifikasi responden berdasarkan masa kerja seperti terlihat pada Tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.8
Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Kurang dari 5 tahun	70	70.7%
5 - 10 tahun	23	23.2%
11 - 15 tahun	4	4.0%
16 - 20 tahun	2	2.0%
Total	99	100.0%

Sumber : Data primer diolah, 2016 (lampiran 4, Hal 188)

Tabel 4.8 menunjukkan klasifikasi responden berdasarkan masa kerja diketahui mayoritas kurang dari 5 tahun yaitu sebanyak 70 orang atau 70,7%, antara 5 - 10 tahun sebesar 23,2%, antara 11 - 15 tahun sebesar 4%, dan antara 16

- 20 tahun sebesar 2%. Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan belum lama bekerja di KSU Eka Jaya Mandiri.

4. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data angket yang telah disebarkan, diperoleh hasil klasifikasi responden berdasarkan pendidikan seperti terlihat pada Tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.9
Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Keterangan	Frekuensi	Persentase
SLTP	2	2%
SMA	95	96%
Diploma	2	2%
Total	99	100%

Sumber : Data primer diolah, 2016 (lampiran 4, Hal 187)

Tabel 4.9, menunjukkan klasifikasi responden berdasarkan pendidikan diketahui mayoritas adalah SMA yaitu sebanyak 95 orang atau 96%. Sedangkan yang tamat SLTP sebesar 2% dan diploma sebesar 2%. Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan di KSU Eka Jaya Mandiri berpendidikan menengah keatas.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif untuk mengetahui persepsi atau penilaian responden pada variabel stres kerja, konflik peran, kepuasan dan kinerja. Nilai distribusi frekuensi dilakukan dengan menggunakan kategori jawaban sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah interval}}$$

$$\text{Interval} = \frac{4 - 1}{4} = 0,75$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka diperoleh batasan kategori penilaian data sebagai berikut :

1,00 - 1,74 = Penilaian sangat tidak setuju

1,75 - 2,49 = Penilaian tidak setuju

2,50 - 3,24 = Penilaian setuju

3,25 - 4,00 = Penilaian sangat setuju

3. Analisis Deskriptif Stres Kerja

Variabel stres kerja diukur menggunakan 40 butir pertanyaan yang ditunjukkan pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Analisis Deskriptif Stres Kerja (X_1)

Indikator Stres Kerja	Rata - rata	Keterangan
Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dengan tepat waktu, sering membuat detak jantung meningkat	2.16	Tidak setuju
Target perusahaan yang berlebihan membuat tekanan darah meningkat	2.05	Tidak setuju
Resiko potensial terkena penyakit jantung meningkat saat tuntutan tugas yang diberikan melebihi kemampuan.	1.61	Sangat Tidak setuju
Akhir-akhir ini mudah lelah fisik dengan tuntutan pekerjaan yang berlebihan	2.45	Tidak setuju
Sering merasakan kepala pusing ketika ada tekanan dalam pekerjaan.	2.42	Tidak setuju
Sering merasakn ketegangan otot dalam mengerjakan tuntutan tugas yang berlebihan.	2.38	Tidak setuju
Sering mengalami gangguan pernapasan saat bekerja.	1.59	Sangat Tidak setuju
Sering marah bila ada persaingan yang tidak sehat diantara rekan kerja	2.93	Setuju
Di malam hari sulit tidur mengingat tugas di perusahaan masih menumpuk.	2.35	Tidak setuju
Tuntutan tugas yang memberatkan sering mengganggu tidur	2.09	Tidak setuju
Telapak tangan sering berkeringat dingin ketika pekerjaan yang dikerjakan, dikejar dengan batas waktu yang telah ditentukan.	2.25	Tidak setuju

Sering berkeringat ketika dihadapkan pada masalah-masalah yang pelik dalam bekerja	2.38	Tidak setuju
Merasa cemas dalam menghadapi masalah pekerjaan sehari-hari.	2.19	Tidak setuju
Persaingan yang dilakukan antar rekan kerja membuat tegang	2.00	Tidak setuju
Akhir-akhir ini mudah marah ketika tugas yang diberikan tidak kunjung selesai.	2.27	Tidak setuju
Mersa sensitif dengan teriakan dan makian para konsumen	2.29	Tidak setuju
Merasa jengkel bila ada rekan kerja yang menegur kesalahan	1.69	Sangat Tidak setuju
Merasa bingung dengan informasi dari perusahaan mengenai tugas	2.07	Tidak setuju
Dengan tuntutan tugas yang diberikan lebih berat dari sebelum-sebelumnya, membuat merasa gelisah bila menerimanya	2.05	Tidak setuju
Mengalami tekanan yang lebih berat diperusahaan dibandingkan karyawan lain.	1.61	Sangat Tidak setuju
Pekerjaan dan tugas terasa membosankan	1.59	Sangat Tidak setuju
Tidak puas terhadap pekerjaan saat ini	1.72	Sangat Tidak setuju
Merasa mengalami penurunan fungsi intelektual, karena sudah lama bekerja di perusahaan, tetapi tidak mengalami peningkatan posisi dalam bekerja.	1.78	Tidak setuju
Merasa suara-suara yang berasal dari peralatan kerja membuat kosentikasi hilang.	1.69	Sangat Tidak setuju
Pengurangan fasilitas dan tunjangan kesejahteraan karyawan menghilangkan kreatifitas dalam bekerja	2.37	Tidak setuju
Tidak begairah untuk bekerja melakukan pekerjaan yang monoton	2.32	Tidak setuju
Merasa tidak berdaya dengan prosedur yang ada diperusahaan yang memberatkan tugas	1.95	Tidak setuju
Merasa gagal ketika pekerjaan tak kunjung selesai	2.67	Tidak setuju
Dalam bekerja merasa mudah lupa terhadap apa yang kerjakan	1.99	Tidak setuju
Merasa rasa percaya diri menurun ketika bekerja, melihat banyaknya karyawan yang diberhentikan	1.96	Tidak setuju
Sering menunda pekerjaan mengingat gaji yang tidak mencukupi kebutuhan .	1.82	Tidak setuju
Sering menghindari pekerjaan yang menantang.	1.96	Tidak setuju
Sering absen jika ada masalah-masalah yang terjadi dalam perusahaan	1.80	Tidak setuju
Merasa performa kerja menurun mengingat hasil kerja keras tidak sebanding dengan keuntungan yang terima.	1.91	Tidak setuju
Seringnya terjadi perubahan shift kerja membuat produktifitas kerja menurun.	1.92	Tidak setuju

Selera makan hilang bila melihat ruangan kantor yang masih berserakan.	2.43	Tidak setuju
Sering melakukan tindakan berlebihan, sehingga sering dihadapkan pada masalah-masalah yang pelik.	1.82	Tidak setuju
Target perusahaan dan tuntutan tugas yang tinggi membuat hubungan dengan teman menurun	1.59	Sangat Tidak setuju
Hubungan dengan keluarga menurun, seiring dengan peran yang terima diperusahaan.	1.67	Sangat Tidak setuju
Tidak berminat berhubungan dengan orang lain mengingat banyaknya peraturan dalam bekerja.	1.69	Sangat Tidak setuju
Rata - rata total	2.04	Tidak setuju

Sumber : Data primer diolah, 2016 (lampiran 2, Hal 166)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa dari 99 responden, mayoritas karyawan telah memberikan penilaian tidak setuju pada variabel stres kerja dengan rata-rata skor sebesar 2,04, yaitu pada interval antara 1,75 - 2,49 yang dapat dikategorikan tidak setuju. Stres kerja tertinggi pada item sering marah bila ada persaingan yang tidak sehat diantara rekan kerja, dengan rata - rata sebesar 2,93(setuju). Stres kerja terendah pada item sering mengalami gangguan pernapasan saat bekerja, target perusahaan dan tuntutan tugas yang tinggi membuat hubungan dengan teman menurun nilai rata-rata sebesar, pekerjaan dan tugas terasa membosankan, 1,59 (sangat tidak setuju). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan KSU Eka Jaya Mandiri stres kerjanya rendah.

4. Analisis Deskriptif Konflik peran

Variabel konflik peran diukur menggunakan 9 butir pertanyaan yang ditunjukkan pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Analisis Deskriptif Variabel Konflik peran (X₂)

Indikator Konflik peran	Rata - rata	Keterangan
Tidak memahami tentang wewenang yang diberikan perusahaan	1.96	Tidak Setuju
Sering melanggar rencana yang ditetapkan perusahaan untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang lebih baik	2.05	Tidak Setuju
Merasa tujuan pada masing-masing peran karyawan tidak dikoordinasikan dengan baik oleh perusahaan.	1.93	Tidak Setuju
Merasa bingung dengan jadwal kerja yang tumpang tindih	2.22	Tidak Setuju
Pernah melanggar pengaturan waktu kerja untuk menyelesaikan suatu penugasan.	2.12	Tidak Setuju
Merasa bingung ketika Supervisor meminta untuk melaksanakan tugas diluar tanggung jawab	2.37	Tidak Setuju
Peran dipusahaan bertentangan dengan tujuan yang inginkan	1.88	Tidak Setuju
Peran sebagai karyawan di perusahaan, sering tidak sesuai dengan aktifitas sehari-hari	1.82	Tidak Setuju
Bekerja dengan dua kelompok atau lebih yang menerapkan aturan yang berbeda	1.73	Sangat Tidak Setuju
Rata - rata total	2.01	Tidak Setuju

Sumber : Data primer diolah, 2016 (Lampiran 2, Hal 170)

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas diketahui mayoritas karyawan telah memberikan penilaian tidak setuju terhadap variabel konflik peran dengan rata-rata skor sebesar 2,01, yaitu pada interval antara 1,75 - 2,49 yang dapat dikategorikan tidak setuju. Penilaian tertinggi pada item merasa bingung ketika Supervisor meminta untuk melaksanakan tugas diluar tanggungjawab rata - rata sebesar 2,37, (tidak setuju). Sedangkan penilaian terendah pada item bekerja dengan dua kelompok atau lebih yang menerapkan aturan yang berbeda, dengan rata-rata sebesar 1,73 (sangat tidak setuju). Hal ini menunjukkan bahwa konflik peran karyawan KSU Eka Jaya Mandiri dalam kategori rendah.

5. Analisis Deskriptif Kepuasan kerja

Variabel kepuasan kerja diukur menggunakan 20 butir pertanyaan yang ditunjukkan pada Tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12
Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan kerja (Y₁)

Indikator Kepuasan kerja	Rata – rata	Keterangan
Puas dengan status pekerjaan saat ini yang dapat berkontribusi banyak untuk masyarakat luas.	3.45	Sangat setuju
Puas dengan nilai moral yang melekat pada pekerjaan	3.27	Sangat setuju
Puas dengan kepastian kerja yang diberikan perusahaan .	3.46	Sangat setuju
Senang dapat membantu orang lain mengerjakan tugas.	3.44	Sangat setuju
Memiliki kekuasaan untuk dapat mengendalikan orang lain.	2.16	Tidak setuju
Memiliki kesempatan untuk menggunakan kemampuan yang ada.	3.33	Sangat setuju
Bertanggung jawab dalam membuat keputusan.	2.92	Setuju
Memiliki kebebasan untuk mengungkapkan ide yang baru.	3.18	Setuju
Puas dapat menyelesaikan suatu tugas tepat dengan waktu yang ditentukan.	3.26	Sangat setuju
Besarnya imbalan atau upah yang terima sesuai dengan prestasi .	3.30	Sangat setuju
Mempunyai kontribusi yang memberikan kesempatan untuk memperoleh promosi.	3.01	Setuju
Memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja.	3.52	Sangat setuju
Mampu menjalin hubungan baik dengan atasan.	3.37	Sangat setuju
Puas dengan atasan dalam mengarahkan pekerjaan.	3.44	Sangat setuju
Senang bekerja di perusahaan ini.	3.41	Sangat setuju
Sangat senang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar jam yang sudah ditentukan.	3.33	Sangat setuju
Sangat nyaman bekerja dengan temperatur ruangan yang kondusif.	3.40	Sangat setuju
Lokasi pekerjaan dekat dengan rumah membuat senang.	2.56	Setuju
Perlengkapan kantor yang memadai membuat pekerjaan terasa ringan.	3.25	Setuju
Sering mendapatkan pujian dari pimpinan ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	2.82	Setuju
Rata - rata total	3.20	Setuju

Sumber : Data primer diolah, 2016 (Lampiran 2, Hal 173)

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas diketahui mayoritas karyawan telah memberikan penilaian setuju terhadap variabel kepuasan kerja dengan rata-rata skor sebesar 3,20, yaitu pada interval antara 2,50 - 3,24 yang dapat dikategorikan setuju. Memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dengan rata-rata sebesar 3,52 (sangat setuju). Sedangkan penilaian terendah pada item memiliki kekuasaan untuk dapat mengendalikan orang lain dengan rata-rata sebesar 2,16 (tidak setuju). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah merasa puas bekerja di KSU Eka Jaya Mandiri.

6. Analisis Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja diukur menggunakan 13 butir pertanyaan yang ditunjukkan pada Tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13
Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y₂)

Indikator Konflik peran	Rata - rata	Keterangan
Akurasi dalam pengambilan keputusan.	2.82	Setuju
Sangat teliti dengan pekerjaan yang kerjakan.	3.24	Setuju
Tugas pekerjaan sesuai tingkat kemampuan	3.33	Sangat setuju
Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target	3.06	Setuju
Efisien dalam bekerja	3.10	Setuju
Memiliki kompetensi dan pengetahuan	3.22	Setuju
Berusaha meningkatkan teknik kerja	3.46	Sangat setuju
Dipercaya oleh atasan	3.03	Setuju
Diberi tanggung jawab tugas perusahaan.	2.95	Setuju
Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	2.96	Setuju
Memanfaatkan waktu istirahat jam makan siang, sehingga tidak mengganggu pekerjaan.	3.10	Setuju
Bertanggung jawab dengan keseluruhan catatan kehadiran	3.32	Sangat setuju
Mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan tanpa pengawasan dari supervisor	3.39	Sangat Setuju
Rata - rata total	3.15	Setuju

Sumber : Data primer diolah, 2016 (Lampiran 2, Hal 175).

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa dari 99 responden, mayoritas karyawan telah mempunyai kinerja yang tinggi yaitu dengan rata-rata skor sebesar 3,15 berada pada interval antara 2,50 - 3,24 yang dapat dikategorikan setuju. Penilaian tertinggi pada item berusaha meningkatkan teknik kerja yaitu dengan rata - rata sebesar 3,46 (sangat setuju). Penilaian terendah pada item Akurasi dalam pengambilan keputusan yaitu dengan rata-rata sebesar 2,82 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan KSU Eka Jaya Mandiri memiliki kinerja yang tinggi.

4.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan 2 tahap analisis regresi. Analisis regresi tahap I merupakan analisis regresi tentang pengaruh stres kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja, dan analisis regresi tahap II yaitu pengaruh stres kerja, konflik peran dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melakukan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis pertama untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja. Hasil rangkuman hasil analisis regresi linear berganda dapat ditunjukkan seperti pada Tabel 4.14 sebagai berikut:

Model persamaannya

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Hasil regresi linier berganda model I adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t hitung	Sig-t	Kesimpulan
Stres kerja (X_1)	-0.212	-0.237	-2.338	0.021	Ha diterima
Konflik peran (X_2)	-0.238	-0.245	-2.416	0.018	Ha diterima
Konstanta	4.106		19.042	0.000	
Koefisien Determinasi (R^2)	0,161				
Korelasi Berganda (R)	0,401				
F hitung	9,186				
Sig F	0,000				

Sumber : Data primer diolah, 2016 (Lampiran 5, Hal 190)

$$Z = 4,106 - 0,212X_1 - 0,238X_2$$

Berdasarkan koefisien regresi dalam persamaan regresi mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi Kepuasan kerja, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

a. Interpretasi Persamaan Regresi

1. Nilai konstanta sebesar 4,106 yang berarti jika variabel Stres kerja (X_1), dan Konflik peran (X_2) nilainya tetap atau sama dengan nol (0), maka Kepuasan kerja sebesar 4,106.
2. Variabel Stres kerja (X_1) mempunyai koefisien regresi sebesar -0,212. Variabel ini mempunyai pengaruh yang negatif terhadap Kepuasan kerja, dengan koefisien regresi sebesar -0,212 artinya apabila variabel Stres kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Kepuasan kerja akan menurun sebesar 0,212 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Konflik peran (X_2) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang negatif ini, berarti bahwa antara variabel Stres kerja dan

Kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang berlawanan. Artinya jika variabel Stres kerja semakin meningkat mengakibatkan Kepuasan kerja akan menurun, begitu pula sebaliknya jika pada variabel Stres kerja semakin menurun maka Kepuasan kerja akan semakin meningkat.

3. Variabel Konflik peran (X_2) mempunyai koefisien regresi sebesar -0,238. Variabel ini mempunyai pengaruh yang negatif terhadap Kepuasan kerja, dengan koefisien regresi sebesar -0,238 artinya apabila pada variabel Konflik peran meningkat sebesar 1 satuan, maka Kepuasan kerja akan menurun sebesar 0,238 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Stres kerja (X_1) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang negatif ini, berarti bahwa antara variabel Konflik peran dan Kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang berlawanan. Artinya jika variabel konflik peran semakin meningkat mengakibatkan Kepuasan kerja akan menurun, begitu pula sebaliknya jika pada variabel Konflik peran semakin menurun maka Kepuasan kerja akan semakin meningkat.

b. Uji Regresi Parsial (Uji t)

Hasil antara p value dengan tingkat signifikan 5% akan dijadikan dasar untuk mengambil keputusan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Tabel 4.14 merupakan ringkasan hasil penelitian yang memperlihatkan hasil dari p value.

Untuk menginterpretasikan data pada Tabel 4.14 hipotesis yang digunakan :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Stres kerja (X_1), dan Konflik peran (X_2) secara parsial terhadap Kepuasan kerja (Y).

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara Stres kerja (X_1), dan Konflik peran (X_2), secara parsial terhadap Kepuasan kerja (Y).

Kriteria pengujian hipotesis :

- Jika probabilitas $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel Stres kerja, dan Konflik peran terhadap Kepuasan kerja karyawan.
- Jika probabilitas $> 0,05$ maka Ho diterima atau Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial Stres kerja, dan Konflik peran terhadap Kepuasan kerja karyawan.

1. Pengujian terhadap koefisien regresi pada variabel Stres kerja (X_1)

Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,338 dan probabilitas sebesar 0,021. Dengan demikian probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,021 < 0,05$) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel Stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja.

2. Pengujian terhadap koefisien regresi pada variabel Konflik peran (X_2).

Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,416 dan probabilitas sebesar 0,018. Dengan demikian probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,018 < 0,05$) sehingga Ho ditolak dan

Ha diterima, artinya pada variabel Konflik peran secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja.

c. Uji Regresi Serentak (Uji F)

Untuk menginterpretasikan data pada tabel 4.14 hipotesis yang digunakan:

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Stres kerja (X_1), dan Konflik peran (X_2) secara bersama-sama terhadap Kepuasan kerja.

Ha : Ada Pengaruh yang signifikan antara Stres kerja (X_1), dan Konflik peran (X_2) secara bersama-sama terhadap Kepuasan kerja.

Kriteria pengujian hipotesis :

- Jika p value < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.
- Jika p value > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui besarnya F_{hitung} sebesar 9,186 dan probabilitas sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa sig F_{hitung} lebih kecil dari 0,05. Karena sig F_{hitung} lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka Ha diterima dan Ho ditolak. Ini menunjukkan bahwa variabel Stres kerja (X_1), dan Konflik peran (X_2), secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai pada KSU Eka Jaya Mandiri Jawa Tengah.

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas juga dapat diketahui koefisien determinasi (R^2 square) sebesar 0,161. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,161, maka dapat diartikan bahwa 16,1% Kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas yang terdiri dari variabel Stres kerja (X_1), dan

Konflik peran (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 83,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

2. Pengaruh Stres Kerja, Konflik Peran, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melakukan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda kedua untuk mengetahui pengaruh stres kerja, konflik peran, dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Hasil rangkuman hasil analisis regresi linear berganda dapat ditunjukkan seperti pada Tabel 4.15 sebagai berikut:

Model persamanya

$$Y = a + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Z$$

Hasil regresi linier berganda model II adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15

Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Koefisien	Standardized koefisien	t hitung	Sig-t	Kesimpulan
Stres kerja (X_1)	-0.230	-0.188	-2.082	0.040	Ha diterima
Konflik peran (X_2)	-0.299	-0.226	-2.491	0.014	Ha diterima
Kepuasan kerja (Z)	0.526	0.385	4.344	0.000	Ha diterima
Konstanta	2.545		4.555	0.000	
Koefisien Determinasi (R^2)	0,374				
Korelasi Berganda (R)	0,611				
F hitung	18,897				
Sig F	0,000				

Sumber : Data primer diolah, 2016 (Lampiran 5, hal 191)

$$Y = 2,545 - 0,230X_1 - 0,299X_2 + 0,526Z$$

Berdasarkan koefisien regresi dalam persamaan regresi mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

a. Interpretasi Persamaan Regresi

1. Nilai konstanta sebesar 2,545 yang berarti jika variabel Stres kerja (X_1), Konflik peran (X_2), dan Kepuasan kerja (Z) nilainya tetap atau sama dengan nol (0), maka Kinerja sebesar 2,545.
2. Variabel Stres kerja (X_1) mempunyai koefisien regresi sebesar -0,230. Variabel ini mempunyai pengaruh yang negatif terhadap Kinerja, dengan koefisien regresi sebesar -0,230 artinya apabila variabel Stres kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja akan menurun sebesar 0,230 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Konflik peran (X_2), dan Kepuasan kerja (Z) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang negatif ini, berarti bahwa antara variabel Stres kerja dan Kinerja menunjukkan hubungan yang berlawanan. Artinya jika variabel Stres kerja semakin meningkat mengakibatkan Kinerja akan menurun, begitu pula sebaliknya jika pada variabel Stres kerja semakin menurun maka Kinerja akan semakin meningkat.
3. Variabel Konflik peran (X_2) mempunyai koefisien regresi sebesar -0,299. Variabel ini mempunyai pengaruh yang negatif terhadap Kinerja, dengan koefisien regresi sebesar -0,299 artinya apabila pada variabel Konflik peran meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja akan menurun sebesar 0,299 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel

Stres kerja (X_1), dan Kepuasan kerja (Z) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang negatif ini, berarti bahwa antara variabel Konflik peran dan Kinerja menunjukkan hubungan yang berlawanan. Artinya jika variabel Konflik peran semakin meningkat mengakibatkan Kinerja akan menurun, begitu pula sebaliknya jika pada variabel konflik peran semakin menurun maka Kinerja akan semakin meningkat.

4. Variabel Kepuasan kerja (Z) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,526. Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,526 artinya apabila pada variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,526 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Stres kerja (X_1), dan Konflik peran (X_2) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel kepuasan kerja dan kinerja menunjukkan hubungan yang searah. Artinya jika variabel kepuasan kerja semakin meningkat mengakibatkan Kinerja akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel kepuasan kerja semakin menurun maka Kinerja akan semakin menurun.

b. Uji Regresi Parsial (Uji t)

Hasil perbandingan antara p value dengan tingkat signifikansi 5% akan dijadikan dasar untuk mengambil keputusan apakah hipotesis di

terima atau ditolak. Tabel 4.15 merupakan ringkasan hasil penelitian yang memperlihatkan hasil dari *p value*.

Untuk menginterpretasikan data pada Tabel 4.15 hipotesis yang digunakan:

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Stres kerja (X_1), Konflik peran (X_2), dan Kepuasan kerja (Z) secara parsial terhadap Kinerja (Y).

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara Stres kerja (X_1), Konflik peran (X_2), dan Kepuasan kerja (Z) secara parsial terhadap Kinerja (Y).

Kriteria pengujian hipoteses :

- Jika probabilitas $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel stres kerja, dan konflik peran terhadap Kinerja pegawai.
- Jika probabilitas $> 0,05$ maka Ho diterima atau Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial stres kerja, dan konflik peran terhadap Kinerja karyawan.

1. Pengujian terhadap koefisien regresi pada variabel Stres kerja (X_1)

Hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,082 dan probabilitas sebesar 0,040. Dengan demikian probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,040 < 0,05$) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel Stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

2. Pengujian terhadap koefisien regresi pada variabel Konflik peran (X_2).

Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,491 dan probabilitas sebesar 0,014. Dengan demikian probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,014 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pada variabel Konflik peran secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

3. Pengujian terhadap koefisien regresi pada variabel Kepuasan kerja (Z).

Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,344 dan probabilitas sebesar 0,000. Dengan demikian probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pada variabel Kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

c. Uji Regresi Serentak (Uji F)

Untuk menginterpretasikan data di atas hipotesis yang digunakan:

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Stres kerja (X_1), Konflik peran (X_2), dan Kepuasan kerja (Z) secara bersama-sama terhadap Kinerja.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara Stres kerja (X_1), Konflik peran (X_2), dan Kepuasan kerja (Z) secara bersama-sama terhadap Kinerja.

Kriteria pengujian hipotesis :

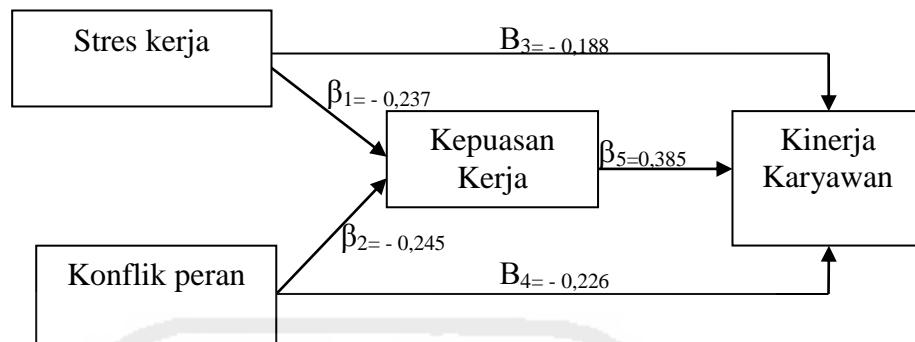
- Jika p value $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika p value $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diketahui besarnya F_{hitung} sebesar 18,897 dan probabilitas sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa sig F_{hitung} lebih kecil dari 0,05. Karena sig F_{hitung} lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka H_a diterima dan H_o ditolak. Ini menunjukkan bahwa variabel Stres kerja (X_1), Konflik peran (X_2), dan Kepuasan kerja (Z) secara bersama - sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai pada KSU Eka Jaya Mandiri Jawa Tengah.

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas juga dapat diketahui koefisien determinasi ($R^2square$) sebesar 0,374. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,374, maka dapat diartikan bahwa 37,4% Kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas yang terdiri dari variabel Stres kerja (X_1), Konflik peran (X_2), dan Kepuasan kerja (Z). Sedangkan sisanya sebesar 62,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

4.4. Analisis Jalur

Analisis jalur untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja dan konflik peran terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dapat dilakukan dengan mengalikan hasil koefisien beta seperti digambarkan sebagai berikut ;



Gambar 4.1. Hasil Diagram Jalur

Berdasarkan ilustrasi seperti pada gambar diatas, maka besarnya pengaruh tidak langsung dan pengaruh langsung variabel bebas ke variabel terikat adalah :

a. Pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah sebagai berikut ;

- Pengaruh langsung X_1 ke $Z = \beta_1$

Pengaruh variabel stres kerja (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Z) adalah sebesar -0,237 atau 23,7%.

- Pengaruh langsung Z ke $Y = \beta_5$

Pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,385 atau 38,5%.

- Pengaruh tidak langsung X_1 ke Y melalui $Z = \beta_1 \times \beta_5$

Pengaruh variabel Stres kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) adalah sebesar $-0,237 \times 0,385 = -0,091$ atau sebesar 9,1%.

Hasil uji *path* menunjukkan bahwa pengaruh langsung stres kerja terhadap

kinerja yaitu sebesar sebesar -0,188 atau sebesar 18,8%, nilai ini lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja yang hanya sebesar -0,091 atau 9,1%. Sedangkan besarnya pengaruh total stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar $-0,091 + -0,188 = -0,279$ atau 27,9%. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa pengaruh langsung (-0,188) lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung (-0,091). Dengan demikian hipotesis kedelapan yang menyatakan bahwa “Kepuasan kerja memediasi pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan”, **terbukti**

b. Pengaruh variabel konflik peran terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah sebagai berikut ;

- Pengaruh langsung X_2 ke $Z = \beta_2$

Pengaruh variabel konflik peran (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Z) adalah sebesar -0,245 atau 24,5%.

- Pengaruh langsung Z ke $Y = \beta_5$

Pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 0,385 atau 38,5%.

- Pengaruh tidak langsung X_2 ke Y melalui $Z = \beta_2 \times \beta_5$

Pengaruh variabel Konflik peran (X_2) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan kerja (Z) adalah sebesar $-0,245 \times 0,385 = -0,094$ atau sebesar 9,4%.

Hasil uji *path* menunjukkan bahwa pengaruh langsung konflik peran

terhadap kinerja yaitu sebesar sebesar -0,226 atau sebesar 22,6%, nilai ini lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung konflik peran terhadap kinerja melalui kepuasan kerja yang hanya sebesar -0,094 atau 9,4%. Sedangkan besarnya pengaruh total konflik peran terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar $-0,094 + -0,226 = -0,320$ atau 32%. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa pengaruh langsung lebih kecil (-0,226) dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung (-0,094). Dengan demikian hipotesis kesembilan yang menyatakan bahwa “Kepuasan kerja memediasi pengaruh Konflik peran terhadap kinerja karyawan”, **terbukti**.

Dari hasil analisis di atas dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Stres kerja (X_1), dan Konflik peran (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) melalui variabel Kepuasan kerja (Z) terbukti.

Sedangkan besarnya koefisien dan determinasi total dapat dihitung dengan formulasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} R_{\text{total}}^2 &= 1 - \{ (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \} \\ &= 1 - \{ (1 - 0.161) \times (1 - 0.374) \} \\ &= 0.475 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil koefisien determinasi total menunjukkan bahwa pengaruh total variabel Stres kerja (X_1), dan Konflik peran (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) melalui variabel Kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 47,5 persen.

Dengan hasil analisis serta uji yang telah dilakukan dapat diketahui hasil-hasil hipotesisnya dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut :

Teabel 4.16
Hasil Uji dan Analisis

No	Hipotesis	Hasil
1	Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja	Terbukti negatif dan signifikan
2	Pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja	Terbukti negatif dan signifikan
3	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan	Terbukti negatif dan signifikan
4	Pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan	Terbukti negatif dan signifikan
5	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Terbukti positif dan signifikan
6	Pengaruh stres kerja dan konflik peran dapat bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja	Terbukti signifikan
7	Pengaruh stres kerja dan konflik peran dapat bersama-sama mempengaruhi kinerja	Terbukti signifikan
8	pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	Terbukti signifikan
9	Pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	Terbukti signifikan

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan hasil hipotesis terbukti dan signifikan.

4.5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Normalitas.

4.5.1 Uji Multikolinieritas

Kriteria pengujian yaitu jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10, maka model regresi yang diajukan tidak mengandung gejala multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat ditunjukkan pada Tabel 4.16 berikut :

Tabel 4.17
Uji Multikolinieritas

Variabel	Model I	Model II	Keterangan
	VIF	VIF	
Stres kerja	1.174	1.241	Tidak terjadi multikolinieritas
Konflik peran	1.174	1.245	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan kerja	-	1.191	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : data primer diolah, 2016 (Lampiran 6, Hal 193)

Berdasarkan Tabel 4.17 menunjukkan bahwa seluruh variabel *independent* memiliki nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung gejala multikolinieritas atau dengan kata lain H_0 diterima dan H_a ditolak.

4.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Analisis asumsi klasik pada uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji *glejtsjer*. Hasil pengujian heteroskedastisitas ditunjukkan pada Tabel 4.18 berikut :

Tabel 4.18
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Model I	Model II	Keterangan
	P value	P value	
Stres kerja	0.578	0.0840	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Konflik peran	0.471	0.175	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan kerja		0.424	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : data primer diolah, 2016 (Lampiran 6, Hal 194)

Berdasarkan Tabel 4.18 terlihat nilai p value kedua model regresi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi yang diajukan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.5.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2005). Pada penelitian ini analisis grafik digunakan sebagai analisis statistik untuk mendeteksi residual berdistribusi normal atau tidak. Hasil pengujian normalitas dapat ditunjukkan pada Tabel 4.19 berikut :

Tabel 4.19
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98974332
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.995
Asymp. Sig. (2-tailed)		.275

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98457491
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.076
	Negative	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		1.207
Asymp. Sig. (2-tailed)		.109

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data primer diolah, 2016 (lampiran 6, Hal 193)

Berdasarkan Tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai p value model I sebesar $0,275 > 0,05$ dan model II sebesar $0,109 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa

sebaran data pada persamaan model regresi berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

4.6. Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda model I menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dibuktikan dengan hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,338 dan probabilitas sebesar 0,021. Dengan demikian probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,021 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, Artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka kepuasan kerjanya akan semakin menurun. Stres kerja sebagai tuntutan pekerjaan yang berlebihan melebihi kemampuan pekerja meliputi interaksi antara kondisi pekerjaan dengan sikap individu yang mengubah kondisi normal dan fungsi psikologis pekerja sehingga menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu (Beehr dan Newman, 1979). Karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja jika besarnya stres kerja yang dirasakan rendah. Sebaliknya jika stres kerja yang dirasakan karyawan tinggi, maka kepuasan kerja akan berkurang, bahkan karyawan akan memiliki kejenuhan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bemana *et al* (2013), menunjukkan ada hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja. Dalam kesimpulannya, motivasi merupakan faktor kunci juga dalam mempengaruhi stres kerja antara karyawan. Karyawan

yang sangat termotivasi akan merasa lebih bahagia dan lebih bersedia untuk bekerja untuk organisasi. Dalam rangka meningkatkan kepuasan pekerjaan dan kehidupan personil kota mereka harus mengimbangi mereka dengan insentif yang adil. Ini insentif harus mencakup hadiah uang, non moneter (Motivasi) imbalan, pengambilan keputusan kunci pengaruh, jalur karir publisitas, perencanaan karir alat ketersediaan dan kriteria kemajuan ekuitas.

Dikuatkan dengan penilaian Mariska Z (2011), dalam penelitiannya menemukan hasil yang sama ada sebagian stres kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Mempengaruhi karyawan kinerja koran lokal di kota Palembang. Penelitian Nabirye *et al* (2011), juga menunjukan hasil yang serupa terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja serta terdapat perbedaan secara signifikan stres kerja dan kepuasan kerja antara rumah sakit pemerintah dan swasta.

4.6.2. Pengaruh Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi model 1 menemukan bahwa konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Serba Usaha Eka Jaya Mandiri. Dibuktikan dengan hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,491 dan probabilitas sebesar 0,014. Dengan demikian probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,014 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti semakin tinggi konflik peran semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Tekanan-tekanan pekerjaan yang dialami karyawan mungkin disebabkan karena adanya konflik. Rizzo *et al* (1970),

menyatakan bahwa Konflik peran didefinisikan dalam hal dimensi kongruensi dan inkongruensi atau kompatibilitas-ketidakcocokan dalam persyaratan peran, di mana kongruensi atau kompatibilitas dinilai relatif terhadap satu set standar atau ketentuan yang melanggar atas peran kinerja. Hasil dari konflik yang terjadi di antara pihak-pihak yang terlibat bisa bersifat fungsional yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Namun, konflik juga dapat bersifat disfungsional yang sebaliknya justru menghalangi atau menurunkan kinerja kelompok.

Hasil penelitian ini sama hasilnya dengan penelitian yang dilakukan Pastian (2013), bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap PT. Asuransi Raksa Pratikara. Menurut Dwi dan Andre, dalam uji koefisien alur antara variabel konflik peran dan kepuasan kerja sebesar 0,494, artinya semakin tinggi tingkat konflik peran yang dihadapi karyawan PT. Asuransi Raksa Pratikara maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja. Sebaliknya semakin rendah tingkat konflik peran yang dirasakan karyawan PT. Asuransi Raksa Pratikara maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja.

Penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Quarat *et al*, (2013), dalam penelitiannya konflik peran mempengaruhi kepuasan kerja secara negatif dan signifikan. Pendapat sejalan juga dilakukan oleh Novendri (2013) dalam penelitiannya, konflik peran berpengaruh secara negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja dan masing-masing karakteristik berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

4.6.3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi model II menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan Koperasi Serba Usaha Eka Jaya Mandiri semakin rendah kinerja karyawan. Ini dibuktikan dengan hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,082 dan probabilitas sebesar 0,040. Dengan demikian probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,040 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Bagi karyawan (personel) dapat merupakan tantangan, rangsangan, dan pesona, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan, dan ketakutan tergantung bagaimana karyawan cara memandangnya. Stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fitriana (2013), ditemukan bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja perawat. Fitriana menyimpulkan, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan perawat tentunya akan menurunkan kinerja perawat RSUD dr. Rasidin Padang dalam melaksanakan tugas. Hal sejalan dilakukan oleh Jamal (2011), dalam penelitiannya ia mendapatkan hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja yang dimoderasi oleh kecerdasan emosional. Jamal menyimpulkan meskipun komitmen organisasi dikelola hanya 50 persen dari hubungan antara stres kerja dan kinerja, namun pola dominan hasil di kedua perbandingan yang signifikan dan

tidak signifikan adalah bahwa individu-individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi tampaknya menjadi lebih baik terhadap konsekuensi yang merugikan dari stres kerja dari individu-individu yang memiliki komitmen organisasi yang rendah.

Penelitian yang sama juga ditunjukkan dalam penelitian Sanjaya (2012), dalam penelitiannya, ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ketika stres kerja tinggi maka kinerja karyawan marketing dan collection akan rendah, ketika stres kerja karyawan rendah maka kinerja karyawan marketing dan collection akan tinggi.

4.6.4. Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi model II menemukan bahwa konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Eka Jaya Mandiri. Hal ini berarti semakin tinggi konflik peran semakin rendah kinerja karyawan. Ini dibuktikan dengan hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,491 dan probabilitas sebesar 0,014. Dengan demikian probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,014 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Konflik adalah suatu proses yang terjadi antara manusia dalam interaksinya dengan orang lain disebabkan perbedaan kebutuhan, perbedaan aktivitas dan perbedaan pandangan dalam suatu masalah. Konflik peran muncul ketika karyawan merasa kesulitan dalam hal menyesuaikan berbagai peran yang dimiliki dalam waktu yang bersamaan, misalnya peran sebagai anggota organisasi

yang harus bertanggung jawab pada birokrasi organisasi dan perannya sebagai kepala/ibu rumah tangga yang harus bertanggung jawab pada keluarganya.

Hal ini sesuai dengan penelitian Rosally dan Jogi (2015) yang menemukan bahwa variabel konflik peran terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Setiap perubahan-perubahan pada konflik peran mempengaruhi perubahan kinerja auditor. artinya semakin tinggi konflik peran maka kinerja auditor semakin menurun dan semakin rendah konflik peran maka kinerja semakin meningkat. Untuk itu, H1 yang menyatakan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap kinerja auditor adalah terbukti.

Hal ini didukung dengan penelitian Pastian, dkk (2013) yang menemukan bahwa konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. konflik peran berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh. Artinya, semakin tinggi konflik peran yang dialami pegawai maka semakin turun tingkat kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh. Penelitian Heri dkk (2013), juga memperkuat penelitian sebelumnya dari hasil penelitian mereka bahwa Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Artinya, kenaikan Variabel Konflik peran akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji-t, variabel konflik peran (X_1) secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung.

4.6.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi model II menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Eka Jaya Mandiri. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dengan hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,344 dan probabilitas sebesar 0,000. Dengan demikian probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja dalam perusahaan yaitu bagaimana memenuhi harapan karyawan, agar kepuasan karyawan dapat tercapai. Kepuasan yang tinggi ditunjukkan dengan adanya tanggung jawab yang tinggi pada setiap pekerjaan, merasa tentram dalam bekerja, memiliki hubungan yang akrab antara karyawan dengan rekan kerja atau pimpinan, adanya ruang kerja yang nyaman, memperoleh gaji yang memuaskan, adanya fasilitas-fasilitas sehingga mampu menunjang kinerja. Apabila kepuasan karyawan semakin besar maka pegawai akan termotivasi untuk melaksanakan kewajibannya dengan baik sehingga dapat dicapai tingkat kinerja perusahaan yang relevan. Dalam penelitian Riza dkk (2015) Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, diperoleh nilai adjusted r square sebesar 44,1% yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan sebagai variabel Y dipengaruhi oleh kepuasan dan beban kerja sebagai variabel X sebesar 44,1%. Persentase sisanya sebesar 55,9% dijelaskan oleh variabel lainnya.

Jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara kinerja karyawan dengan kepuasan dan beban kerja.

Hasil yang sama juga ditunjukkan dalam penelitian Hidayanti, dkk. (2012) Dari hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Karena koefisien jalur bertanda positif mengindikasikan bahwa pengaruh keduanya searah. Jika semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, jika semakin rendah kepuasan kerja maka akan mengakibatkan semakin rendah pula kinerja karyawan. Penelitian mengenai kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan juga dilakukan oleh Pastian (2013), penelitiannya memperkuat penelitian sebelumnya, dalam hipotesisnya yang ketujuh yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Sungai Penuh. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai tersebut.

4.6.6. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Peran dapat Bersama-sama Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda model I menunjukkan bahwa variabel stres kejadian konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. dapat diketahui besarnya F_{hitung} sebesar 9,186 dan probabilitas sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa $\text{sig } F_{hitung}$ lebih kecil dari 0,05. Karena $\text{sig } F_{hitung}$ lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_a diterima dan H_o ditolak. Ini menunjukkan bahwa variabel Stres kerja (X_1), dan Konflik peran (X_2), secara

bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Koperasi Serba Usaha Eka Jaya Mandiri Jawa Tengah. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Bemana *et al* (2013), Nabirye *et al* (2011), Mariska Z (2011) mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, dan Dwi & Andre (2014), Quarat *et al*, (2013), Novendri (2013), mengenai konflik peran mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan adanya pengaruh-pengaruh negatif yang saling berhubungan antara stres kerja dan konflik peran, ini berarti bahwa antara stres kerja dan konflik peran saling berlawanan dengan Kepuasan kerja artinya jika variabel stres kerja dan konflik peran saling berhubungan mengakibatkan semakin turunnya Kepuasan kerja.

4.6.7. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Peran dapat Bersama-sama Mempengaruhi Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda model II menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dibuktikan dengan besarnya F_{hitung} sebesar 18,897 dan probabilitas sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa $\text{sig } F_{hitung}$ lebih kecil dari 0,05. Karena $\text{sig } F_{hitung}$ lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_a diterima dan H_o ditolak. Ini menunjukkan bahwa variabel Stres kerja (X_1), Konflik peran (X_2), dan Kepuasan kerja (Z) secara bersama - sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai pada KSU Eka Jaya Mandiri Jawa Tengah. Hasil penelitian ini mendukung dan penelitian yang dilakukan oleh Jamal (2011), Mariska (2011), Yenny (2010), mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dan Heri

dkk (2013) pastian (2013) serta Rosally dan Jogi (2015) mengenai pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan. Serta memperkuat penelitian yang dilakukan Heri dkk, (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Konflik peran dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, artinya perubahan nilai konflik peran dan stres kerja mempunyai pengaruh yang berbanding terbalik terhadap kinerja pegawai atau dengan kata lain apabila terjadi peningkatan konflik peran dan atau stres kerja pada pegawai, maka akan menyebabkan penurunan pada kinerja pegawai atau sebaliknya apabila konflik peran dan atau stres kerja pegawai rendah maka kinerja pegawai akan tinggi.

4.6.8. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier jalur menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dibuktikan dengan hasil analisis diketahui pengaruh langsung adalah -0,188 sedangkan pengaruh tidak langsung harus diketahui dengan hasil analisis diketahui Stres kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan kerja (Z) adalah sebesar $-0,237 \times 0,385 = -0,091$ atau sebesar 9,1% jadi total stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar $-0,091 + -0,188 = -0,279$ atau 27,9%. Semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan semakin rendah kepuasan yang dirasakan karyawan sehingga hal ini akan menurunkan kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Mariskha (2011) yang menemukan

bahwa stres kerja secara signifikan negatif mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Serta hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Fitriana (2013), Jamal (2011), Herianto dkk (2008) mengenai stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Bemana *et al* (2013), Mariska (2011), Nabirye *et al* (2011) mengenai stres kerja terhadap kepuasan kerja. Jadi dapat dikatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut teori faktor-faktor kepuasan kerja terdiri dari yang pertama faktor psikologis yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Kedua, faktor sosial, yaitu yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. Ketiga, faktor fisik yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya. Keempat, faktor finansial yaitu faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah apabila karyawan merasa puas dalam bekerja akan memberikan kontribusi atau kinerja yang lebih efektif terhadap perusahaan dibandingkan karyawan yang merasa tidak puas. Karyawan

yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan mampu mengelola stres sehingga kinerjanya akan semakin meningkat.

4.6.9. Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier jalur menunjukkan bahwa variabel konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dibuktikan dengan hasil analisis diketahui pengaruh langsung adalah -0,226 sedangkan pengaruh tidak langsung harus diketahui dengan hasil analisis diketahui Konflik peran (X_2) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan kerja (Z) adalah sebesar $-0,245 \times 0,385 = -0,094$ atau sebesar 9,4%. Jadi total stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar $-0,094 + -0,226 = -0,320$ atau 32%. Semakin tinggi kondisi konflik maka kepuasan yang dirasakan karyawan akan rendah, sehingga hal ini akan menurunkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena Konflik peran akan cepat menurunkan kinerja karyawan jika karyawan tidak merasakan kepuasan atas hasil kerjanya.

Dalam hal ini peran kepuasan kerja sebagai mediasi akan terlihat dengan jelas. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Dwi dan Andre (2014), Novendri (2013), dan Quarat *et al*, (2013), mengenai konflik peran

berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan Heri dkk (2013), Pastian (2013), Rosally dan Jogi (2015) tentang konflik peran berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat dikatakan bahwa variabel Konflik peran berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

