

**PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK PERAN TERHADAP KINERJA  
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(Studi pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Eka Jaya Mandiri)**

**JURNAL**



**Disusun Oleh :**

**Nama : Masruri Jauhari**  
**Nomor Mahasiswa : 10311626**  
**Jurusan : Manajemen**  
**Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
FAKULTAS EKONOMI  
YOGYAKARTA  
2016**

**PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK PERAN TERHADAP KINERJA  
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI STUDI PADA  
KOPERASI SERBA USAHA (KSU) EKA JAYA MANDIRI**

Masruri Jauhari

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

[Ari.belagul@gmail.com](mailto:Ari.belagul@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja. Pengaruh stres kerja, konflik peran dan kepuasan kerja terhadap kinerja, serta pengaruh stres kerja dan konflik peran terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian survei, dimana instrumen penelitian ini berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Eka Jaya Mandiri. Sampel sebanyak 99 responden yang ditentukan dengan teknik sensus. Uji validitas instrumen menggunakan *Pearson Correlation* sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Alpha Cronbach*. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda dan *Path Analisis*. Hasil penelitian menemukan bahwa 1) terdapat pengaruh yang negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja, 2) terdapat pengaruh yang negatif konflik peran terhadap kepuasan kerja, 3) terdapat pengaruh yang negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan, 4) terdapat pengaruh yang negatif konflik peran terhadap kinerja karyawan, 5) terdapat pengaruh yang positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, 6) terdapat pengaruh signifikan stres kerja dan konflik peran secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan, 7) terdapat pengaruh signifikan stres kerja dan konflik peran secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, 8) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan 9) Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Eka Jaya Mandiri melalui kepuasan kerja.

Kata kunci: *Stres kerja, konflik peran, kepuasan kerja, kinerja.*

**Abstract**

This study aims to determine the effect of work stress and role conflict on job satisfaction. The influence of work stress, role conflict and job satisfaction on performance, as well as the effect of work stress and role conflict on performance through job satisfaction. This study is categorized as survey research, where the research instrument in the form of a questionnaire. The population in this study were employees of Business Multipurpose Cooperative (KSU) Eka Jaya Mandiri. A sample of 99 respondents are determined by census techniques. Test the validity of the instrument using *Pearson Correlation* while the reliability test using *Cronbach Alpha*. The analysis technique used is multiple regression and *Path Analisis*. The results found that 1) there is a negative effect of work stress on job satisfaction, 2) there is a

negative influence of role conflict on job satisfaction, 3) there is a negative effect of work stress on employee performance, 4) there is a negative influence of role conflict on performance employees, 5) there is a positive effect of job satisfaction on employee performance, 6) there is a significant effect of work stress and role conflict together on employee job satisfaction, 7) there is a significant effect of work stress and role conflict together on employee performance , 8) job stress negatively affects the performance of employees through job satisfaction and 9) role conflict negatively affects employee performance Business Multipurpose Cooperative (KSU) Eka Jaya Mandiri through job satisfaction.

*Keywords: Job satisfaction, Job stress, Performance, Role conflict.*

## **PENDAHULUAN**

Saat ini rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) masih terlihat jelas pada kinerja dari setiap pegawai/karyawan di negara ini, sehingga masalah sumber daya manusia ini menjadi aspek pemecahan masalah baik di tingkatan individu maupun kelompok. Tidaklah heran mengapa rendahnya kualitas sumber daya manusia ini, disebabkan pula dengan rendahnya kualitas pendidikan di negeri ini. Sudah saatnya pemerintah untuk lebih memperhatikan kualitas dan kuantitas pendidikan, karena pendidikan sebagai dasar dari meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan rendahnya kualitas sumber daya manusia disertai dengan rendahnya kualitas pendidikan tidak akan menciptakan suatu kinerja yang baik. Suatu ungkapan, betapapun canggih suatu peralatan kerja, tersedianya biaya serta prosedur kerja namun jika pegawai/karyawan berperilaku tidak sesuai misi organisasi maka, akan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi.

Meningkatnya kualitas sumber daya manusia jelas akan menciptakan suatu kinerja yang baik. Karena kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses dari seorang karyawan atau pegawai dalam tingkatan individu maupun organisasi. Dessler (2006) berpendapat, kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

Sedangkan untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik, banyak faktor yang penghambat yang harus dilalui, diantaranya Stres kerja dan Konflik peran. Menurut Mangkunegara (2008), stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seorang pegawai. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada para pegawai berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Rivai, 2008).

Sedangkan konflik peran menurut Rizzo et al., (1970) merupakan suatu gejala psikologis yang dialami anggota organisasi atau karyawan yang bias menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja. Meliputi perbedaan status, tujuan dan nilai sehingga menghambat hasil kinerja karyawan tersebut. Robbins (2008), mendefinisikan konflik sebagai sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah

mempengaruhi secara negatif, atau akan memengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama. 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.

Jadi bisa dikatakan tekanan-tekanan yang terjadi pada karyawan disebabkan karena adanya stres kerja dan konflik peran yang cepat mempengaruhi 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 organisasi 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.

Sedangkan kepuasan kerja menurut Hariadja (2002:291) dapat dilihat bahwa pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai. Jadi peningkatan kepuasan kerja karyawan ini lebih merupakan upaya bagi organisasi dalam upaya menurunkan stres kerja dan konflik peran yang terjadi sehingga dapat mempertahankan atau bahkan lebih meningkatkan kinerja karyawan.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Peran terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Koperasi serba Usaha (KSU) Eka Jaya Mandiri.

## **KAJIAN PUSTAKA**

Stres kerja merupakan 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 (Bheer dan Newman, 1978). Adapun teori Stres kerja menurut Bheer dan Newman (1978) meliputi Aspek fisiologis, Aspek psikologis dan Aspek tingkah laku (behavioral). Aspek fisiologis bahwa stres kerja sering ditunjukkan pada simptoms fisiologis. Yang dapat mengubah metabolisme tubuh, menaikkan detak jantung, mengubah cara bernapas, menyebabkan sakit kepala dan serangan jantung. Aspek psikologis adalah hubungan yang erat dalam kondisi kerja diantaranya kecemasan, mudah marah, kebingungan dan kebosanan. Sedangkan Aspek tingkah laku (Behavioral) stres kerja pada karyawan ini ditunjukkan pada tingkah laku mereka diantaranya penundaan, menurunnya perpomasi, hilangnya selera makan, serta tindakan yg berlebihan.

konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh anggota organisasi yang bisa menimbulkan rasa, tidak nyaman dalam bekerja (Rizzo *et al.*, 1970) lebih lanjut 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. Menurut Rizzo *et al* (1970) ada enam teori yang digunakan untuk mengukur terjadinya konflik peran terhadap perennannya meliputi; 1.

Kejelasan otoritas yaitu adanya pembagian wewenang yang jelas dalam job description. 2. Rencana dan tujuan yang jelas yaitu perusahaan menetapkan rencana dan tujuan pada masing-masing bagian atau karyawan, 3. Pembagian jadwal kerja yang jelas yaitu terdapat pengaturan kerja dan jadwal yang jelas, 4. Kejelasan tanggung jawab yaitu tanggung jawab dibebankan secara jelas pada masing-masing bagian atau karyawan, 5. Harapan perusahaan atas perannya yaitu perusahaan memberikan tujuan, dan apa yang hendak dicapai dari peran seseorang, 6. Penjelasan tugas yang jelas yaitu setiap pekerjaan memiliki aturan dan ketentuan yang jelas.

Kepuasan kerja sebagai sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun aspek-aspek tertentu pekerjaan, serta sikap dan persepsi yang dipengaruhi oleh tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi (Spector, 2000). Lebih lanjut Spector (2000) kepuasan kerja juga bukan hanya merupakan respon afektif maupun sikap terhadap aspek-aspek pekerjaan, tetapi juga berasal dari proses kognitif karyawan dalam membandingkan aspek pekerjaan yang ada dengan apa yang dia harapkan. Menurut Spector (1997) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja atas perannya terbagi menjadi 2 faktor yaitu, kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik. Kepuasan kerja intrinsik mencerminkan tugas pekerjaan itu sendiri dan bagaimana orang-orang merasakan pekerjaan yang mereka lakukan. Diantaranya terdiri dari : *Social status, Moral values, Security, Social service, Authority, Ability utilization, Responsibility, Creativity, Achievement*. Sedangkan kepuasan kerja ekstrinsik memperhatikan aspek kerja yang tidak berhubungan langsung atau sedikit berhubungan dengan melakukan tugas pekerjaan. Diantaranya terdiri dari ; *Compensation, Advancement, Coworkers, Human relations supervisions, Technical supervisions, Company policies and practice, Working conditions, Recognition*.

kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya, (Dessler, 2006). Menurut Dessler (2006) teori kinerja terdiri dari enam aspek yaitu; 1. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan, 2. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu, 3. Pengetahuan mengenai pekerjaan adalah keahlian praktis dan teknik serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan, 4. Kepercayaan adalah tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tindak lanjutnya, 5. Ketersediaan adalah tingkatan dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran, 6. Kebebasan adalah sejauh mana pekerjaan bisa dilakukan sendiri dengan atau tanpa pengawasan supervisor.

## **PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Penelitian terkait dengan pengaruh langsung antara stres kerja dengan kepuasan kerja, pengaruh langsung konflik peran terhadap kepuasan kerja, pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja dan pengaruh langsung konflik peran terhadap kinerja serta pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja itu sendiri sudah cukup banyak dilakukan. Analisis tersebut telah dilakukan oleh Bemana *et al.*, (2013) *Journal World Applied Sciences* 22 (2):

233-238, 201. Dalam penelitiannya menggunakan teknik pengacakan dengan total sampel 200 peserta hasil penelitian menunjukan ada hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara dua jenis kelamin dalam stres kerja dan kepuasan kerja.

Dwi dan Andre (2014) *Jurnal Ilmu Manajemen/Vol 2 No 1 pp :266-28, 2014*. bahwa konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat konflik peran yang dihadapi karyawan PT. Asuransi Raksa Pratikara maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja.

Jamal (2011) *International Journal of Business and Social Science Vol. 2 No. 20, 2011*. Penelitiannya menggunakan analisis regresi berganda dengan model hirakis, dalam penelitiannya ia mendapatkan hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja, yang dimoderasi oleh kecerdasan emosional.

Heri dkk, (2013) *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, Vol. 02, No 04, pp :86-98 Des 2013*. Menggunakan analisis regresi berganda, hasil penelitian merka mendapatkan bahwa Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji-t, variabel konflik peran secara statistik memberikan pengaruh perubahan yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung.

Hidayanti dkk (2013) *Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol 11, No 4, pp: 629-639, Des 2013*. Dengan menggunakan analisis GSCA (*Generalized structured component analysis*). 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.

Dari lima penelitian diatas, penulis tertarik untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja. Pengaruh stres kerja, konflik peran dan kepuasan kerja terhadap kinerja, serta pengaruh stres kerja dan konflik peran terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dibandingkan penelitian sebelumnya, rasio-rasio penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih detail dalam mengukur dampak negatif yang terjadi pada kinerja karyawan. Dengan pertimbangan tersebut penelitian ini mengajukan hipotesis berupa:

**Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada Koperasi Serba Usaha (Ksu) Eka Jaya Mandiri**

## **METODE PENELITIAN**

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Eka Jaya Mandiri dengan jumlah sampel sebanyak 99 responden. Yang ditentukan dengan teknik pengambilan sampel atau teknik sampling, dalam penelitian ini mengacu pada Sugiyono (2009), bahwa seluruh anggota populasi dapat ditetapkan sebagai sampel (sampel jenuh). Jenis penelitian yang digunakan adalah *eksplanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel satu dengan variabel lainnya dengan hipotesis dan pendekatan kuantitatif. Penelitian dengan *explanatory research* dimaksudkan agar dapat memperoleh data populasi yang telah diambil sampel untuk melihat hubungan-hubungan antara variabel, sehingga nantinya akan diperoleh penjelasan mengenai masalah yang diteliti. Uji validitas instrumen menggunakan *Pearson Correlation* sedangkan uji reliabilitasnya

menggunakan *Alpha Cronbach*. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda dan *Path Analysis*.

## HASIL ANALISIS

Dalam penelitian ini model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda. Dengan dua tahap analisis regresi, analisis regresi pertama untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja. Dan analisis regresi kedua yaitu pengaruh stres kerja, konflik peran dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil estimasi ini diharapkan mampu menjawab hipotesis yang diajukan dalam studi ini.

**Tabel I**  
**Hasil Regresi Linier I**

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

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variabel stres kerja ( $X_2$ ) 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. Dan untuk melihat signifikanya digunakan Uji t 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  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel Stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja

Varibel konflik peran ( $X_2$ ) 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. Dan untuk melihat signifikasinya dilakukan Uji t 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  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya pada variabel Konflik peran secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja.

Untuk menginterpretasikan hipotesis yang digunakan Uji F, 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  $H_a$  diterima dan  $H_0$  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.

**Tabel 2**  
**Hasil Regresi Linier 2**

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

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap Kinerja, dengan koefisien regresi sebesar -0,230 artinya apabila variabel Stres kerja ( $X_1$ ), 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. Untuk Uji t hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh nilai thitung 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, artinya variabel Stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Varibel Konflik peran juga mempunyai pengaruh yang negatif terhadap Kinerja, dengan koefisien regresi sebesar -0,299 artinya apabila pada variabel Konflik peran ( $X_2$ ), 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. Untuk Uji t Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai thitung 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

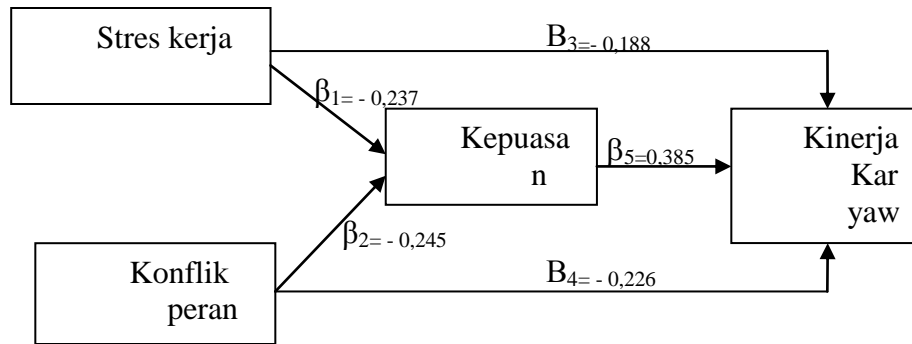
Varibel Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,526 artinya apabila pada variabel kepuasan kerja ( $Z$ ) meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,526 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Stres kerja ( $X_1$ ), dan Konflik peran ( $X_2$ ) dalam kondisi konstan. Untuk uji t hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai thitung 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.

Untuk menginterpretasikan hipotesis yang digunakan Uji F, 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  $H_0$  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.

Sedangkan 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, Pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah 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**.

Sedangkan Pengaruh variabel konflik peran terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, 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**.

Dengan hasil analisis serta uji yang telah dilakukan dapat diketahui hasil-hasil hipotesisnya semua terbuti dan signifikan.

## PEMBAHSAN

### 1. Pengaruh Stres kerja terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda model I menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka kepuasannya akan semakin

menurun. Sebaliknya apabila stres kerja yang dialami karyawan menurun maka kepuasan kerjanya semakin tinggi.

## **2. Pengaruh Konflik peran terhadap Kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda model I menunjukkan bahwa variabel konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi konflik peran yang dialami karyawan maka kepuasan kerjanya akan semakin menurun. Sebaliknya apabila konflik peran yang dialami karyawan menurun maka kepuasan kerjanya semakin tinggi.

## **3. Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda model II menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Sebaliknya apabila stress kerja yang dialami karyawan menurun maka kinerja karyawan semakin tinggi.

## **4. Pengaruh Konflik peran terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda model II menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Sebaliknya apabila stress kerja yang dialami karyawan menurun maka kinerja karyawan semakin tinggi.

## **5. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi model II menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan semakin tinggi pula kinerja karyawan. 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.

## **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 terjadinya konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap 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.

## **7. Pengaruh Stres kerja dan Konflik peran dapat Debsama-sama Mempengaruhi Kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda model II menunjukkan bahwa variabel stres terjadinya konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 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 kinerja karyawan artinya jika variabel stres kerja dan konflik peran saling berhubungan mengakibatkan semakin turunnya kinerja karyawan.

#### **8. Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier jalur menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan semakin rendah kepuasan yang dirasakan karyawan sehingga hal ini akan menurunkan kinerja karyawan.

#### **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. artinya 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.

### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh stres kerja dan konflik terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Eka Jaya Mandiri Jawa Tengah. Dengan uji yang telah dilakukan semuanya terbukti signifikan baik itu langsung maupun tidak langsung antara stres kerja, konflik peran terhadap kinerja melalui kepuasan kerja,

Untuk pihak pengurus Koperasi Serba Usaha (KSU) Eka Jaya Mandiri untuk lebih dapat memahami keinginan karyawan, lebih dekat dengan karyawan agar karyawan di KSU Eka Jaya Mandiri lebih merasa diperhatikan, supaya lebih memahami apah yang mereka inginkan sehingga terhindar dari namanya stres kerja dan konflik peran yang terjadi pada karyawan dan organisasi itu sendiri.

Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya melakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan, tanggung jawab terhadap pekerjaan serta tingkat kesehatan keuangan untuk dapat melihat seberapa dekat pemimpin dan karyawan serta tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Sehingga dapat dijadikan sebagai perluasan penelitian sehingga memperluas wawasan bagi peneliti maupun pihak lain.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Beehr. T.A. dan J.E. Newman. 1978. *Job Stress. Employee Health, And Organizational Effectiveness*. A Facet Analysis, Model and Literature review, *Personel Psychology*.
- Bemana S, Hamideh M, Mohsen G, Sayed M.T, Amir H.G. 2013. The Relationship among Job Stress and Job Satisfaction in Municipality Personnel in Iran, *World Applied Sciences Journal* 22 (2): 233-238.

- Dwi Irzani, Andre Dwijanto Witjaksono. 2014. *Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Asuransi Raksa Pratikara di Surabaya*, Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) | Vol 2, No 1. Pp 266-281.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesembilan, PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Heri Setiawan, Murphin J. Sembiring. 2013. *Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung*, Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, Vol. 02, Nomor 04, pp 86-98, Desember 2013.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Jamal Muhammad. 2011. *Job Stress, Job Performance and Organizational Commitment in a Multinational Company: An Empirical Study in two Countries*, International Journal of Business and Social Science Vol. 2 No. 20, pp 20-30.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2008. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Rivai Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. June 1970. Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 150-163.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Organizational Behaviour* 12<sup>th</sup> edition. Jakarta : Salemba Empat.
- Spector, P. E. 1997. *Job Satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Spector, P. E. 2000. *Industrial and Organizational Psychology Research and Practice (second edition)*. New York : Jhon Wily & Sons, Inc.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.