

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL INTERVENING
KEPUASAN KERJA
(Studi pada Karyawan PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun)**

SKRIPSI



Ditulis oleh :

Nama : Taufiq Prasetya Pradana
Nomor Mahasiswa : 11311365
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL INTERVENING
KEPUASAN KERJA
(Studi pada Karyawan PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun)**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk
mencapai derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Manajemen
pada Fakultas Ekonomi UII



Oleh :

Nama	: Taufiq Prasetya Pradana
Nomor Mahasiswa	: 11311365
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2018**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, Desember 2018

Penyusun,


(Tauhid Prasetya Pradana)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah disahkan dan disetujui oleh dosen pembimbing skripsi dengan judul:

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL INTERVENING
KEPUASAN KERJA
(Studi pada Karyawan PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun)**



Hasil Penelitian

Diajukan Oleh:

Nama : Taufiq Prasetya Pradana
Nomor Mahasiswa : 11311365
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada tanggal.....

Dosen Pembimbing,

(Achmad Sobirin, Drs., M.B.A., Ph.D., Ak)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN VARIABEL INTERVENING KEPUASAN KERJA**

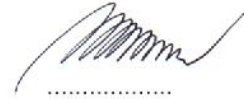
Disusun Oleh : **TAUFIQ PRASETYA PRADANA**

Nomor Mahasiswa : **11311365**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Kamis, tanggal: 17 Januari 2019

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Achmad Sobirin, Drs., MBA., Ph.D.



Penguji : Titik Nurbiyati, Dra., M.Si.



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL INTERVENING
KEPUASAN KERJA
(Studi pada Karyawan PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun)**

Oleh :

Taufiq Prasetya Pradana
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia
fiqprast32@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dibuat untuk mengetahui bagaimana pengaruh stress kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun. Responden dalam penelitian ini berjumlah 100 orang karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Sedangkan teknik analisis yang digunakan diantaranya adalah analisis regresi berganda, uji t, uji f, dan analisis jalur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: *stress kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan*

MOTTO

Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan menguji kekuatan akarnya. (Ali bin Abi Thalib)

Dalam usaha meraih mengejar impian, akan banyak cobaan untuk menguji keteguhan hati dan keberanian (Anonim)

No reason to stop, until the finish line (Taufiq)

Tujuan pendidikan itu untuk mempertajam kecerdasan, memperkukuh kemauan serta memperhalus perasaan. (Tan Malaka)

Halaman Persembahan

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia yang diberikan dan atas dukungan dan do'a dari orang-orang tercinta, kupersembahkan skripsi ini untuk kedua orangtuaku yang selalu memberikan dukungan moral maupun materi serta doa yang tiada henti untuk kesuksesan saya.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatuullahi Wabarakatuh

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Panyayang, penulis panjatkan puja dan puji syukur atas kehadiran-Nya, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi mengenai *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja di PT Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun* dengan baik.

Tujuan penulisan skripsi ini guna untuk memperluas wawasan saya mengenai sumber daya manusia serta sebagai syarat untuk menenmpuh gelajar sarjana pada fakultas Ekonomi dengan program studi manajemen sumber daya manusia di Universitas Islam Indonesia.

Didalam penyusunan skripsi ini telah saya usahakan semaksimal mungkin dan tentunya dengan bantuan berbagai pihak, sehingga dapat memperlancar pembuatan skripsi ini. Untuk itu penulis tidak lupa menyampaikan bayak terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Allah Swt, sang maha pengasih dan penyayang yan telah memberikan ridhonya
2. Bapak Tri Ubayani Setiawan dan Ibu Suprapti dua orang yang menjadi bahan bakar semangat penulis menyelesaikan karya ini terima kasih atas limpahan kasih sayang selama ini.

3. Keluarga Maulana khususnya yang berdomisili di Jogja Budhe Irul Pakpuh Harjono Bulik Antik Om Napi Mbak Ika Mas Fauzi Dek Akbar dan Dek Icha terimakasih telah menjadi tempat berbagi keluh kesah dan selalu bersedia membantu tanpa pamrih.
4. Bapak Fathul Wahid selaku rektor Universitas Islam Indonesia
5. Bapak Jaka Sriyana selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia
6. Bapak Anjar Priyono selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
7. Ibu Kartini selaku Dosen Pembimbing Akademik
8. Bapak Achmad Sobirin selaku dosen pembimbing terima kasih telah berkenan membimbing penulis selama 2 tahun ini.
9. Om Agus yang telah membantu banyak dalam menghubungkan penulis dengan narasumber penelitian ini.
10. Bapak Herman Desrizal selaku kepala kantor cabang Bank Mandiri Cabang Madiun terima kasih telah memberi wadah penulis dalam menyelesaikan karya ini.
11. Bapak Wijayanto Dwiantoro selaku General Affair Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun yang telah bersedia direpotkan dan membantu sangat banyak dalam penelitian ini.
12. Pengurus Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat FE UII 2013-2014, Ketua Umum Ervin Spto Nugroho mas Ijounk mas Rifqi dan khususnya Unit Pemberdayaan Desa (Alex Dewi Arina Arsyad Ulwiana)

13. Pengurus LAPMI Cabang Jogja 2014-2015 (Wahid Nur Restin) kalian luar biasa
14. Pengurus LPM Ekonomika 2012-2013 Mas Rezo Bang Aldi Mas Lupet Mas Radit wa bil khusus bidang Riset dan Pengembangan Pustaka (Bang Rio Olan Fajar Ipit Adi Scanles)
15. Pengurus LEM UII 2014-2015 Mas Ijounk Cut dan khususnya bidang Media Informasi (Vani Arief Dida Dini Intan)
16. KKN UII Unit 278 (Mas Hamzah Budi Gama Yoga Ida Artika Azizah) terima kasih karena kalian membuat KKN serasa di rumah.
17. Warga Kos Anjelo (Satrio Ghazi Alghani Sabri Adit Kamal Sena Maher Agung Arbha)
18. Rekan pendakian penulis (Alem Diki Bayu Akbar Fikri Mas Faaza)
19. Dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga bapak/ibu berkenan untuk menerima skripsi ini, walaupun penyusunan skripsi jauh dari kata sempurna maka dari itu saran dan kritik sangat diperlukan. Saya sangat berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan. Akhir kata, penulis ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, Desember 2018

Penulis,

Taufiq Prasetya Pradana

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN JUDUL SKRIPSI	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
BERITA ACARA SKRIPSI	v
ABSTRAKSI	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4 .Manfaat Penelitian.....	8

BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1. Telaah Penelitian Sebelumnya	9
2.2. Landasan Teori	15
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2.2. Kinerja Karyawan	17
2.2.3. Stres Kerja	24
2.2.4. Lingkungan Kerja	32
2.2.5. Kepuasan Kerja	35
2.3. Kerangka Penelitian	38
2.4. Hipotesis Penelitian.....	39
2.4.1. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.....	39
2.4.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	40
2.4.3. Pengaruh stres kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja.	41
2.4.4. Pengaruh Lingkungan Kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja.	42
BAB III METODE PENELITIAN	44
3.1. Jenis Penelitian	44
3.2. Gambaran Umum Perusahaan	44
3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian	49
3.3.1. Identifikasi Variabel	49
3.3.2. Definisi Operasional Variabel	50
3.4. Populasi dan Sampel.....	52

3.5. Jenis dan Sumber Data	53
3.6. Teknik (Metode) Pengumpulan Data.....	54
3.7. Skala Likert.....	57
3.7.1. Uji Instrumen Penelitian	58
3.8. Teknik Analisis Data	59
3.8.1. Analisis Deskriptif.....	59
3.8.2. Analisis Regresi Tahap I	59
3.8.3. Analisis Jalur	60
3.8.4. Uji Asumsi Klasik	65
3.8.5. Pengujian Hipotesis	66
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	68
4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	68
4.1.1 Uji Validitas	68
4.1.2 Uji Reliabilitas	69
4.2 Analisis Deskriptif	70
4.2.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden	70
4.2.2 Penilaian Responden terhadap Variabel Penelitian	75
4.3. Analisis Jalur (Path)	80
4.4. Uji Asumsi Klasik	93
4.6. Pembahasan Hasil Penelitian	96
4.6.1. Pengaruh Stres kerja terhadap Kepuasan kerja	96
4.6.2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja	97
4.6.3. Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan	98

4.6.4. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan	99
4.6.5. Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan kerja	100
4.6.6. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan kerja.....	101
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	103
5.1 Kesimpulan	103
5.2 Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Telaah Penelitian Sebelumnya	9
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian.....	68
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner	70
Tabel 4.3 Deskriptif Jenis Kelamin.....	70
Tabel 4.4 Deskripsi Umur Responden	71
Tabel 4.5 Deskripsi Masa Kerja.....	72
Tabel 4.6 Pendidikan Terakhir Responden	74
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Stres kerja (X1).....	76
Tabel 4.8 Penilaian responden pada Variabel Lingkungan kerja (X2)	77
Tabel 4.9 Penilaian Variabel Kepuasan kerja (Y1).....	78
Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y2)	79
Tabel 4.11 Hasil Regresi Linier Berganda Model I	80
Tabel 4.12 Hasil Regresi Linier Berganda Model II.....	85
Tabel 4.13 Nilai Beta Pengaruh Langsung, Tidak langsung, dan Pengaruh Total.....	91
Tabel 4.14 Nilai Standar Deviasi	91
Tabel 4.15 Uji Multikolinieritas.....	94
Tabel 4.16 Uji Heteroskedastisitas.....	95
Tabel 4.17 Uji Normalitas.....	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Perkembangan Dana Masyarakat dan Kredit Bank Mandiri	
Cabang Madiun	3
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	38
Gambar 3.1. Struktur Organisasi Bank Mandiri (Persero) Cabang	
Madiun.....	46
Gambar 3.2. Analisis Jalur / Path Analysis	61
Gambar 4.1. Hasil Diagram Jalur	93

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Rekapitulasi Data Penelitian
- Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 4. Analisis Karakteristik Responden
- Lampiran 5. Analisis Regresi Linier Model I
- Lampiran 6. Analisis Regresi Linier Model II
- Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 8. Surat Ijin Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

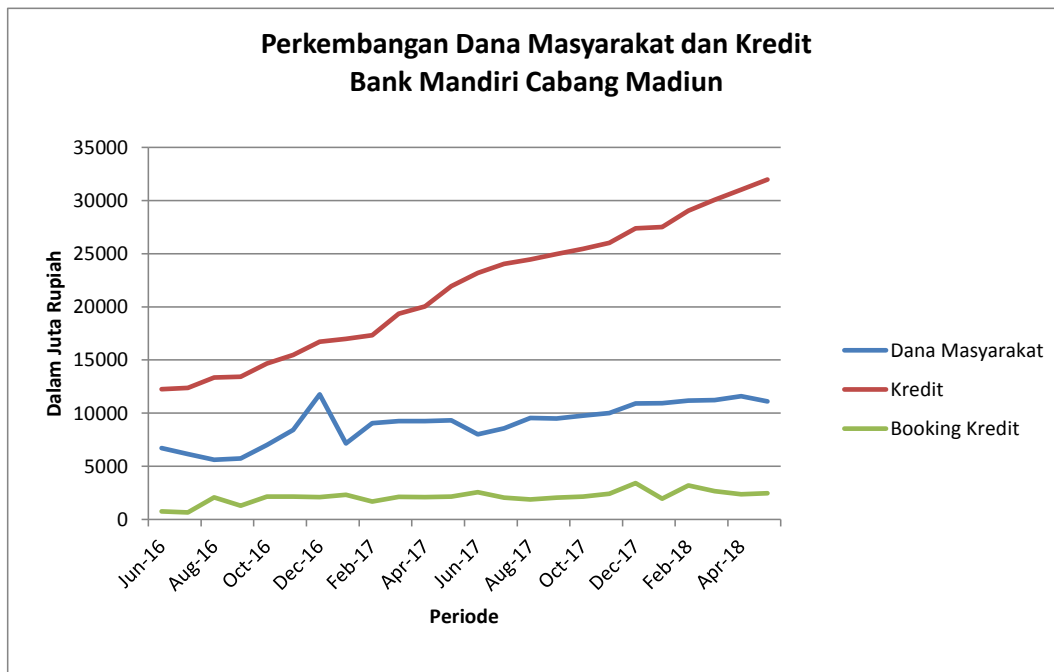
Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu perusahaan memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Dengan latar belakang yang berbeda tersebut maka diperlukan manajemen yang baik agar tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting bagi keberhasilan mencapai tujuan. Pegawai tidak dipandang hanya sebagai modal atau biaya (*expense*), tetapi pegawai dianggap sebagai salah satu bentuk *organizational resource* yang dapat meningkatkan kompetitif organisasi. Oleh karena itu, agar pegawai dapat menjadi sumber daya utama dan menentukan dalam mensukseskan tugas-tugas, maka harus dikembangkan kemampuannya atau mampu memecahkan setiap permasalahan yang ada dalam organisasi tersebut.

Untuk mengatasi persoalan dalam sebuah organisasi, yang mana seorang karyawan dihadapkan oleh sejumlah tugas dan tanggung jawab yang besar serta tuntutan akan peran profesinya, dan di lain pihak adanya keterbatasan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri maupun keterbatasan akan apa yang diharapkan untuk diperoleh dari profesinya, sangat dibutuhkan manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PT Bank Mandiri (PERSERO) Tbk telah mencoba menghasilkan karya nyata di seluruh aspek. Ada sejumlah langkah strategis, yaitu dengan terus berinovasi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang juga terus dikembangkan sepanjang 2018, didukung oleh penerapan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik, untuk memperkuat landasan bisnis bagi Bank Mandiri di masa depan. Semua hasil yang dicapai oleh kerja nyata Bank Mandiri sebagai bentuk layanan dari Bank BUMN terbesar di Indonesia untuk bangsa dan negara Indonesia, serta bentuk komitmen Bank Mandiri untuk memberikan yang terbaik kepada semua pemangku kepentingan melalui peningkatan profitabilitas, kesejahteraan sosial dan kelestarian alam. Masyarakat telah dapat memainkan peran aktif dalam mewujudkan kesejahteraan yang berkelanjutan bagi masyarakat Indonesia. (<https://www.bankmandiri.co.id/web/ir/annual-reports>).

Dalam lingkungan tingkat persaingan bank yang semakin ketat dan juga kondisi sosial ekonomi masyarakat kota Madiun telah menyebabkan tingkat pencapaian kinerja tergantung pada kondisi sosial ekonomi yang ada. Mayoritas penduduk Madiun sebagai petani dimana masyarakat ini bergantung pada alam atau musim sehingga hal ini menjadi suatu kendala tersendiri dalam memperluas pasarnya. Hal ini tentunya dapat mempengaruhi target-target pasar yang ditetapkan pihak bank yang berpengaruh terhadap kinerja bank secara keseluruhan dan secara spesifik juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Fenomena tentang hasil kinerja perusahaan dapat dijelaskan melalui data dana simpanan nasabah, data kredit dan booking kredit yang dapat dicapai oleh Bank Mandiri periode Juni 2016 - Juni 2018 seperti tampak pada gambar 1.



Sumber : Bagian Pemasaran Bank Mandiri Cabang Madiun

Berdasarkan hasil data dana simpanan nasabah, data kredit dan booking kredit seperti tampak pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Madiun dalam mengumpulkan dana pihak ketiga (simpanan masyarakat) terjadi peningkatan yang fluktuatif, dan menunjukkan trend yang mendatar. Hasil berlawanan dengan realisasi kredit yang disalurkan yang cenderung meningkat cukup tajam. Hal ini tentunya dapat menyebabkan tingkat likuiditas perusahaan menjadi terganggu, karena jumlah dana masyarakat nantinya tidak cukup untuk membiayai kredit yang permintaannya cukup tinggi. Hal ini tentunya menarik untuk dikaji, tentang faktor-faktor apa saja yang menyebabkan kinerja perusahaan kurang optimal.

Fenomena yang lain berdasarkan data pra survei melalui wawancara dengan Bapak Wijayanto Dwiantoro selaku pelaksana General Affair Bank Mandiri Cabang Madiun menyatakan bahwa permasalahan utama Bank Mandiri karena lingkup wilayah Madiun yang cukup kecil, sehingga jumlah sumber yang cukup terbatas dan selama ini hanya mengandalkan mitra corporation PT. INKA sebagai sumber utama target. Dengan wilayah yang cukup kecil maka SDM PT. Bank Mandiri Cabang Madiun dituntut untuk dapat melakukan inovasi dan kreativitasnya dalam menggolong nasabah yang sebesar-besarnya. Hal ini tentunya menjadikan corporation sangat memperhatikan kinerja pegawainya agar mampu memenuhi target yang ditetapkan perusahaan.

Kinerja merupakan salah satu kunci sukses dari seorang pegawai/karyawan dalam tingkatan individu maupun organisasi. Meningkatkan kinerja pegawai sangat menentukan dalam mengarahkan sikap dan perilaku pribadi seseorang untuk dapat bersikap dan berperilaku sesuai dengan aturan yang ditentukan dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. 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.

Dalam penelitian Mariskha (2011) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja. Berbeda dengan penelitian Kuong dan Yen (2016) menemukan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor stres kerja seperti kerja berlebihan, Peran Ambiguitas & Konflik Peran, Hubungan Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja berpengaruh

negatif dan signifikan kinerja karyawan. Sementara dalam penelitian Tio (2012) menemukan bahwa Lingkungan kerja yang terdiri dari Lingkungan fisik, lingkungan manusia, dan lingkungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang konsisten juga dalam penelitian Muchtar, (2016) yang menemukan bahwa kinerja karyawan PGRI dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Dari tingkatan penyebab Variabel Stres apabila tidak segera dilakukan langkah antisipasi terhadap penyebab terjadinya stres kerja akan dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Sedangkan Suprihanto (2003:62) stres telah menjadi salah satu penyebab munculnya gejala secara fisik (yang mengakibatkan perubahan kesehatan tubuh, misalnya darah tinggi, sakit kepala dan serang jantung), gejala psikologis (perubahan seseorang dalam sikap, misal: tidak sabar, cepat bosan dan suka marah), gejala pada perilaku (perubahan pada perilaku seseorang menyangkut produktivitas, tingkat absensi dan turnover)

Menurut Harianto dkk (2008:144) stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan tergantung pada rendahnya stres atau sebaliknya munculnya masalah-masalah dalam diri tenaga kerja yang tidak puas dengan hasil kerjanya. Jadi disimpulkan stres kerja yang terlalu rendah atau terlalu tinggi akan menurunkan kinerja. Stres kerja muncul karena adanya pikiran negatif seperti adanya perasaan bahwa karyawan memiliki kewajiban, pekerjaan, jam kerja, yang berlebihan. Stres kerja perlu dicegah karena akan menimbulkan berbagai dampak negatif seperti

penurunan produktivitas dan kinerja menjadi lebih buruk karena adanya penurunan kreatifitas, dan gangguan kesehatan pada karyawan.

Selain stres kerja, faktor lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Menurut Menurut Nawawi (2008) lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja yaitu Lingkungan kerja yang bersih dan menyenangkan, rapi, teratur, lancar sirkulasi udaranya, sejuk, luas ruangnya serta lingkungan yang tidak menghambat gerakan dalam bekerja dan lainnya. Kondisi lingkungan tersebut juga berpengaruh terhadap daya tahan fisik karyawan dalam bekerja sehingga karyawan menjadi betah dan tidak cepat lelah selama bekerja di lingkungan tersebut. Dengan demikian kondisi lingkungan yang sebaiknya diperhatikan adalah kondisi tempat kerja nyaman, keadaan perlengkapan kerja yang baik, kondisi keamanan kerja, dan hubungan baik antara karyawan dengan pimpinan atau hubungan karyawan dengan karyawan lain di lingkungan keseluruhan organisasi. Lingkungan kerja merupakan variabel terpenting yang mempengaruhi dalam peningkatan kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja buruk, akibatnya kerugian secara langsung yang dapat berakibat menurunnya kinerja karyawan.

Stres kerja akan cepat menurunkan kinerja karyawan jika karyawan tidak merasakan kepuasan atas hasil kerjanya. Begitu juga dengan kondisi tidak kondusif pada lingkungan kerja dapat menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan, karena ketidakpuasan yang dirasakan karyawan. Dalam hal ini peran kepuasan kerja sebagai mediasi akan terlihat dengan jelas. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang cukup penting untuk dijadikan perhatian utama

manajemen, mengingat karyawan akan fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya jika dalam bekerja mereka merasakan kenyamanan, merasa dihargai, dapat mengembangkan segala potensi yang mereka miliki. Menurut Hariadja (2009:290) menyatakan bahwa untuk melihat kepuasan kerja karyawan tidak hanya dilihat dari apa yang dilakukan pada pekerjaan, tetapi juga terkait pada penilaian yang lain seperti mengikuti aturan kerja, berinteraksi dengan teman sekerja, berinteraksi dengan atasan, dan kondisi lingkungan kerja yang tidak disukai atau kurang diminati. Kepuasan kerja adalah merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini di sebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain – lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi

Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun)**

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian diajukan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah stress kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja menjadi mediator atas stres kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan?

4. Apakah kepuasan kerja menjadi mediator lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebagaimana telah dijelaskan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis kepuasan kerja sebagai mediator atas stres kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis kepuasan kerjasebagai mediator atas stres kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dikembangkan dengan harapan dapat memberi manfaat terhadap pengembangan ilmu manajemen secara akademis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Secara akademis
 - a. Guna Meningkatkan pemahaman dan menambah pengetahuan tentang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, serta pengalaman dalam bidang stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerjadalam hubungannya dengan kinerja karyawan
 - b. Dapat digunakan sebagai acuan dan perbandingan untuk melakukan penelitian sejenis dalam rangka mendapatkan hasil yang lebih baik dimasa yang akan datang, dan guna menambah referensi dan kajian pustaka.

2. Secara praktis

- a. Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi manajemen KR, sebagai rumusan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan Kedaulatan Rakyat Yogyakarta.
- b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi para pengambil keputusan, pada berbagai instansi yang relevan untuk perkembangan organisasi sejenis.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Telaah Penelitian Sebelumnya

No	Nama peneliti	Variabel	Sampel Penelitian	Analisis	Hasil
1	Muchtar, 2016, <i>The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees</i> , Sinergi, Volume 6, NUMBER 2, p:27-40	<u>Independen</u> Motivasi kerja dan lingkungan kerja <u>Dependen :</u> Kinerja Pegawai	52 karyawan Universitas PGRI Ronggolawe Tuban	Analisis Regresi	Hanya lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PGRI Universitas RonggolaweTuban
2	Edward Tio (2014) <i>The Impact Of Working Environment Towards</i>	<u>Independen:</u> Lingkungan kerja yang terdiri dari Lingkungan fisik, lingkungan	74 Karyawan PT. X	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara simultan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X. Sedangkan pengujian secara parsial hanya lingkungan fisik dan lingkungan manusia yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

No	Nama peneliti	Variabel	Sampel Penelitian	Analisis	Hasil
	<p><i>Employee Job Satisfaction: A Case Study In Pt. X,</i></p> <p><i>iBuss Manageme nt Vol. 2, No. 1, (2014) 1-5</i></p>	<p>manusia, dan lingkungan organisasi</p> <p><u>Dependen Var:</u> Kepuasan KErja</p>			
3	<p>Than Viet Duc, Cuong Hung Pham, Long Pham (2016) <i>Job Stress, Involvement, Satisfaction and Performance of Employees in Garment</i></p>	<p>Independen Stres kerja, job involment dan kepuasan kerja</p> <p>Dependen Kinerja karyawan</p>	<p>168 karyawan pada perusahaan garmen di Vietnam</p>	<p>Analisis Structural Equation Model</p>	<p>empat dari tujuh hubungan berhipotesis ditemukan signifikan secara statistik. Secara khusus, kinerja karyawan adalah paling signifikan dipengaruhi oleh keterlibatan pekerjaan, diikuti oleh stres kerja dan komitmen normatif. Juga, hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan ditemukan secara signifikan positif dimoderasi oleh komitmen afektif.</p>

No	Nama peneliti	Variabel	Sampel Penelitian	Analisis	Hasil
	<p>10 Corporati on in Vietnam, Internatio nal</p> <p>Journal of Financial Research Vol. 7, No. 3, p: 96 - 109</p>				
4	<p>Mai Ngoc Khuong and Vu Hai Yen, 2016, <i>Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performan ce — A Case Study at Dong Xuyen</i></p>	<p>Independen kerja berlebih, Peran Ambiguitas & Konflik Peran, Hubungan Kerja, Pengemban gan Karir dan Lingkungan Kerja)</p> <p>Mediasi Stres Kerja</p>	<p>378 karyawan di enam industri berbeda di Dong Zona Industri Xuyen, Provinsi Ba Ria - Vung Tau, Vietnam</p>	<p>Analisis Regresi Linier dan Analisis Jalur</p>	<p>Semua faktor yaitu kerja berlebih, Peran Ambiguitas & Konflik Peran, Hubungan Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa pengembangan karir tidak secara langsung mempengaruhi kinerja pekerjaan karyawan, tetapi secara tidak langsung melalui stres kerja.</p>

No	Nama peneliti	Variabel	Sampel Penelitian	Analisis	Hasil
	<p><i>Industrial Zone, Vietnam, International</i></p> <p><i>Journal of Trade, Economics and Finance, Vol. 7, No. 2, p:31-37</i></p>	<p>Dependen Kinerja</p>			
5	<p>Mariskha Z (2011), Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Surat Kabar Harian Lokal Di Kota Palembang .</p>	<p>Independen Stres Kerja</p> <p>Kepuasan Kerja</p> <p>Dependen Kinerja Karyawan</p>	<p>117 karyawan di Harian Koran di kota Palembang</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Hasilnya sebagian stres kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi karyawan kinerja koran harian lokal di kota Palembang.</p>

No	Nama peneliti	Variabel	Sampel Penelitian	Analisis	Hasil
	<p>Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis – ISSN: 2085-1375 Edisi Ke-VI, PP : 36-45, November 2011</p> <p><i>Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis Edisi Ke-VI, November 2011</i></p>				
6	<p>Pogan Livia 2014</p> <p>Impact Of Organizational Environment On Job Satisfaction And Job Performance,</p>	<p>Variabel independen Lingkungan kerja</p> <p>Dependen Kinerja</p> <p>Mediasi Kepuasan kerja</p>	Literatur	Analisis Kualitatif	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja karyawan

No	Nama peneliti	Variabel	Sampel Penelitian	Analisis	Hasil
	<i>Academica Brâncuși” Publisher</i>				
7	Hoboubi Naser, Alireza Choobineh, Fatemeh Kamari Ghanavati, Sareh Keshavarzi, Ali Akbar Hosseini (2017) <i>The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry,</i>	Independen : Stres kerja Dependen Produktivitas kerja Mediasi Kepuasan Kerja	125 karyawan yang dipilih secara acak dari perusahaan petrokimia di Iran	Analisis Regresi Linier	Tingkat stres pekerjaan yang dirasakan karyawan dan kepuasan kerja cukup tinggi dan sedang, masing-masing. Juga, produktivitas mereka dievaluasi sebagai moderat. Meskipun hubungannya antara stres kerja dan indeks produktivitas tidak signifikan secara statistik, korelasi positif antara kepuasan kerja dan indeks produktivitas secara statistik signifikan. Pemodelan regresi menunjukkan bahwa produktivitas secara signifikan terkait dengan jadwal shift, yang kedua dan ketiga dimensi stres kerja (ketidacukupan peran dan ketidakjelasan peran), dan dimensi pekerjaan kedua kepuasan (pengawasan)

No	Nama peneliti	Variabel	Sampel Penelitian	Analisis	Hasil
	<i>Safety and Health at Work</i> 8 67-71				
8	NABIRYE et al (2011) Occupational stress, job satisfaction and job performance among hospital nurses in Kampala, Uganda <i>Journal of Nursing Management</i> , 2011,19,7 60-768	Independen Stres kerja Harris (1989) Dependen Kepuasan kerja Spector (1997) Kinerja Schwirian (1978)	333 perawat dari empat rumah sakit di Kampala, Uganda.	ANAVA	Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja serta terdapat perbedaan secara signifikan stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja antara rumah sakit pemerintah dan swasta.
9	Abdul Raziqa, Raheela Maulabakhsh (2015),	Independen Lingkungan kerja	210 karyawan di lembaga pendidikan, sektor perbankan	analisis korelasi dan regresi sederhana	Hasil menunjukkan hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan

No	Nama peneliti	Variabel	Sampel Penelitian	Analisis	Hasil
	Impact of Working Environment on Job Satisfaction, Procedia Economics and Finance 23, p: 717 – 725	Dependen Kepuasan Kerja	dan telekomunikasi industri yang beroperasi di kota Quetta, Pakistan		
10	Platisa Ch.,P. Reklitisb, & S. Zimeras (2015) <i>Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services</i>	Independen Kepuasan kerja Dependen Kinerja	246 personel (perawat) di Pusat Nasional Administrasi Publik dan Pemerintah Daerah di Athena Yunani	Analisis Faktor	Terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil analisis faktor menemukan bahwa faktor utama kepuasan kerja yang paling penting adalah (berdasarkan bobot faktor): kepuasan dari manajer (bobot= 0,703), bentuk kepuasan administrasi manajer (0,732), kepuasan cara bekerja (0,657), kepuasan pengakuan (0,627), Kepuasan jam kerja (0,695) dan keamanan kerja (0,707). Untuk kinerja <i>self-job</i> faktor yang paling penting adalah kepuasan kuantitas kerja (0,896), kepuasan produktivitas (0,878), kepuasan inisiatif (0,794), kepuasan diri dari target kerja (0,766), dan kepuasan

No	Nama peneliti	Variabel	Sampel Penelitian	Analisis	Hasil
	<i>Procedia - Social and Behavioral Sciences</i> 175 (2015) 480 – 487				terhadap peningkatan kualitas (0,792)
11	Yunanda Mega Arum (2012, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air).	Independen: Lingkungan kerja Dependen: Kinerja Mediasi: Kepuasan Kerja	50 orang karyawan bagian Laboratorium Kualitas Air Perusahaan Umum Jasa Tirta I Malang	Path Analisis	Ada pengaruh secara langsung antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, terdapat pengaruh secara langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta ada pengaruh secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

No	Nama peneliti	Variabel	Sampel Penelitian	Analisis	Hasil
	<i>ejournal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universita s Brawijaya</i>				

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Proses ini melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan-tujuan tersebut. Banyak sekali definisi yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, menurut para ahli antara lain: menurut Handoko (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2009) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang terdiri dari segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses initerdapat dalam fungsi/bidang produksi, keuangan, pemasaran, serta bidang kepegawaian. Manajemen sumber daya manusia akan dirasakan penting bagi organisasi besar. Persoalannya menyangkut ketersediaan tenaga kerja berbakat dalam rangka menunjang rencana pertumbuhan bisnis, kualitas tenaga manajerial dan pengendalian biaya yang sangat besar dan kini dimaknai sebagai pengelolaan sejumlah besar tenaga kerja yang sangat berbakat.

Sumber daya manusia atau *human resource* dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan atau employee. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kebijakan

(*policy*) dan praktek praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer mengenai aspek-aspek sumber daya manusia dari manajemen kerja (*job management*). Diperlukan waktu yang panjang untuk memahami manajemen sumber daya manusia karena pada hakikatnya mempelajari disiplin ilmu ini, sama artinya kita harus mempelajari pula disiplin ilmu lain seperti ilmu manajemen, ilmu psikologi, dan ilmu-ilmu perilaku, Alwi (2011).

Menurut Hasibuan, (2014) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan tugas dari tenaga kerja untuk dapat bekerja menjadi lebih efektif dan efisien dalam membantu untuk mewujudkan tujuan perusahaan, tujuan karyawan, dan tujuan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merencanakan, mengatur, mengarahkan dan mengendalikan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan tujuan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Fungsi Sumber Daya Manusia ini, untuk menentukan arah dan peran Manajemen Sumber Daya Manusia. fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan tugas manajemen SDM untuk mengelolah manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada SDM. Fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti halnya fungsi manajemen umum. Menurut Rivai: (2009: 13) fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi dua fungsi yaitu Fungsi Manajerial yang terdiri dari Perencanaan (*Planning*),

Pengorganisasian (*organizing*), Pengarahan (*directing*), dan Pengendalian (*controlling*), serta Fungsi Operasional yang terdiri dari Pengadaan tenaga kerja (SDM), Pengembangan, Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan, dan Pemutusan hubungan kerja.

2.2.2. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Hasibuan (2014) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007). Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Sinambela, 2012). Kinerja pegawai sangat dibutuhkan karena dengan kinerja pegawai akan diketahui seberapa besar kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan

kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier dalam As'ad (2008) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja adalah *succesfull role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Dari batasan tersebut, As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Kinerja menurut Prawirosentono (2012) adalah hasil dari kerja yang bisa diraih oleh seorang karyawan atau beberapa orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diemban karyawan. Seluruh elemen perusahaan bekerja dalam rangka upaya untuk mencapai pada yang menjadi tujuan organisasi, dengan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan etika dan moral yang ada.

Sedangkan menurut Desler (2011) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan manajemen kinerja adalah proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan di tempat kerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Pengukuran Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan penilaian kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya "like dan dislike" dari penilai, agar objektivitas penilaian dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini penting karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka.

Menurut Desler (2011) penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk karyawan yang merupakan kunci pengembangan bagi mereka di masa yang datang. Di saat atasan mengidentifikasi kelemahan, potensi, dan kebutuhan pelatihan melalui umpan balik penilaian kinerja, mereka dapat memberikan karyawan mengenai kemajuan mereka, mendiskusikan keterampilan apa yang perlu mereka kembangkan dan melaksanakan perencanaan pengembangan (Mathis dan Jackson, 2012).

Prawirosentono (2012) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dibagi menjadi 2 (dua) bagian, yaitu :

1) Penilaian Umum

Penilaian umum merupakan penilaian terhadap kinerja karyawan yang meliputi jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, pengetahuan atas tugas, kerjasama, tanggung jawab, sikap dan inisiatif.

a) Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan berkaitan dengan produktivitas karyawan. Hal ini berkaitan dengan kuantitas (jumlah) hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang karyawan. Semakin banyak jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, tentunya kinerja karyawan bersangkutan harus dinilai baik, selama mutu setiap pekerjaannya juga baik.

b) Kualitas Pekerjaan

Seorang karyawan harus mengetahui standar mutu pekerjaan yang disyaratkan. Misalnya seorang pengetik yang berkinerja baik, dia akan dan harus mengecek ulang hasil pekerjaannya secara teliti sebelum diserahkan kepada atasannya. Pengecekan oleh dirinya sendiri atas hasil pekerjaan adalah bagian dari ketelitian yang dimiliki oleh karyawan bersangkutan. Hal ini mempengaruhi kinerja pengetik bersangkutan.

c) Pengetahuan Atas Tugas

Pengetahuan seorang karyawan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Misalnya tugas seorang sekretaris antara lain, selain pengetikan surat yang tidak boleh salah ketik juga melaksanakan sistem dokumentasi (filling system) yang baik. Sistem dokumentasi yang andal untuk surat-surat keluar dan surat-surat yang masuk, untuk memudahkan pencarian kembali dokumen tersebut, bila sewaktu-

waktu diperlukan. Hal ini perlu dinilai karena akan mempengaruhi efisiensi pekerjaan administratif para manajer.

d) Kerjasama

Kemampuan bekerjasama seorang karyawan dengan orang-orang lain sangat berperan dalam menentukan kinerjanya. Seorang karyawan yang tidak dapat bekerjasama dengan karyawan lain cenderung mempunyai kinerja tidak baik. Mengapa? Karena bekerjasama mencerminkan saling percaya antar teman. Seorang karyawan yang tidak dapat bekerjasama secara kolektif dengan koleganya, umumnya berkinerja tidak baik.

e) Tanggung Jawab

Tanggung jawab ialah sifat dari komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang peserta organisasi kepada anggota organisasi lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja. Kemampuan mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seseorang karyawan. Misalnya, seorang petugas di laboratorium kimia, umumnya mereka mempunyai pekerjaan yang secara simultan harus selesai dalam waktu bersamaan. Bagi karyawan laboratorium yang handal dia mampu mengatur jadwal kerjanya, sehingga hasil pekerjaannya optimal.

f) Sikap

Kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi dalam perusahaan, kemampuan menjaga dengan teman sekerja dan kemampuan dalam bekerja sama

g) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk suatu tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Bila atasan selalu menjejal inisiatif karyawan maka organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju

2) Penilaian Atas Ketrampilan

Penilaian ketrampilan terdiri dari ketrampilan teknis, kemampuan mengambil keputusan, kepemimpinan, administrasi dan kreatifitas.

a) Ketrampilan Teknis

Ketrampilan teknis merupakan hal yang berkaitan dengan kecepatan karyawan dan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Ketrampilan teknis merupakan hal yang wajib dimiliki oleh karyawan, karena untuk dapat bekerja lebih baik dibutuhkan skill yang matang.

b) Kemampuan mengambil keputusan atau penyelesaian masalah

Merupakan kebijakan yang harus dimiliki seorang karyawan secara alamiah, karena karyawan memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan atas penilaian dan penyesuaian tugas untuk mendukung tujuan organisasi

c) Kepemimpinan

Untuk menilai sebuah kinerja karyawan salah satunya adalah kepemimpinan, khususnya bagi karyawan yang telah memiliki bakat “memimpin” dengan memobilisasi dan memotivasi rekan-rekan kerjanya agar dapat bekerja lebih baik

d) Kreatifitas

Kreatifitas dibutuhkan terutama dalam ide-ide dan gagasan yang disampaikan dalam sebuah rapat dan ini menjadi penilaian tersendiri dalam menilai kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Desler (2011) indikator kinerja dibagi menjadi 6 indikator yaitu :

- a) Kualitas kerja yaitu kemampuan karyawan dalam hal ketelitian, akurasi, dan tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan.
- b) Produktivitas yaitu kemampuan karyawan dalam hal kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu.
- c) Pengetahuan mengenai pekerjaan yaitu kemampuan karyawan dalam hal teknik serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan dan keahlian praktis.
- d) Kepercayaan yaitu tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tindak lanjutnya.
- e) Ketersediaan yaitu tingkatan dimana karyawan dapat bekerja tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/ jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran

- f) Kebebasan adalah sejauhmana pekerjaan bisa dilakukan sendiri dengan atau tanpa pengawasan supervisor

2.2.3. Stres Kerja

1. Pengertian stres

Stres kerja merupakan bentuk konsekuensi dari setiap tindakan dan kondisi yang menimbulkan tuntutan fisik di lingkungan kernya secara berlebihan pada seseorang karyawan serta tuntutan psikologis yang dialaminya. Menurut Mangkunegara (2008) menyatakan bahwa stres kerja adalah bentuk tekanan atau ketegangan yang dirasakan karyawan ketika mendapatkan tuntutan yang melebihi kekuatannya. Menurut Robbins (2008), stres kerja merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan. Stres kerja juga dapat diartikan sebagai bentuk tekanan emosional atau ketegangan yang dirasakan karyawan karena menghadapi sebuah tuntutan yang cukup besar, sebuah hambatan serta adanya kesempatan penting sehingga akan mempengaruhi pikiran, kondisi fisik seseorang dan emosi karyawan (Hariandja, 2009).

Menurut Siagian (2011) stres kerja adalah sebuah kondisi ketegangan yang dialami karyawan yang dapat mempengaruhi jalan pikiran dan emosi seseorang serta kondisi fisik seseorang. Pendapat lain dikemukakan oleh Mangkunegara (2008) menyatakan bahwa stres kerja merupakan perasaan karyawan akibat tekanan atau merasa tertekan ketika menghadapi tugas dan pekerjaan. Stres kerja merupakan sebuah kondisi tentang ketegangan yang

dirasakan karyawan yang dapat adanya ketidakseimbangan antara fisik dan psikis, sehingga akan mempengaruhi kondisi seorang pegawai, tingkat emosi dan pola pikir karyawan. Stres yang berlebihan akan dapat mengganggu kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan. Dengan demikian ketika karyawan sedang mengalami berbagai macam gejala stres maka akan dapat mengganggu dalam pelaksanaan kerja mereka (Rivai, 2008).

Menurut Parker dan Decotiis (1983) dalam Mauladi dan Dihan (2015) mendefinisikan stres merupakan bentuk penyimpangan atas fungsi fisiologis atau psikologis dari kondisi normal yang disebabkan oleh adanya urgensi di lingkungan terdekat individu. Mungkin tidak berfungsinya psikologis fisiologis dalam konsep stres kerja belum dapat disimpulkan, dan bermasalah dalam hal itu tidak membedakan apakah individu menyadari disfungsi. Ini adalah pandangan bahwa disfungsi fisiologis lebih mungkin menjadi konsekuensi dari stres dan tidaknya dan, lebih lanjut, bahwa stres kerja agar memiliki konsekuensi apapun harus setidaknya pada beberapa tingkat kesadaran. Konseptualisasi ini merupakan gagasan "penyimpangan dari normal" dalam pengalaman individu; yaitu, apa yang normal dirasakan satu individu mungkin tidak normal bagi orang lain.

Sedangkan Beehr dan Newman (1978) dalam Mauladi dan Dihan (2015), mendefinisikan 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. Adapun gejala stres menurut Beehr dan Newman mengategorikan gejala stress kedalam beberapa aspek, yaitu :

1. Kecemasan dan ketegangan,
2. Bingung, marah dan sensitif,
3. Menunda atau menghindari pekerjaan,
4. Prestasi dan produktivitas menurun,
5. Meningkatnya frekuensi absensi,
6. Meningkatnya agresifitas,
7. Menurunnya kualitas hubungan interpersonal.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat dirangkum sebuah kesimpulan bahwa stres kerja merupakan bentuk dari perubahan fungsi normal secara fisik, psikologis maupun perilaku akibat dari interaksi antara kondisi kerja dengan sifat-sifat pegawai saat bekerja dalam bentuk tuntutan pekerjaan yang berlebihan serta kondisi lingkungan sehingga dapat memberikan pengaruh negatif bagi karyawan ditempat kerja.

2. Penyebab stres kerja

b. Penyebab Stress Kerja

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stressor. Meskipun stres dapat disebabkan oleh hanya satu stressor, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi stressor. Hampir setiap pekerjaan bisa menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan. Tetapi bagaimanapun juga, ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stress bagi karyawan.

Konsekuensi stres dapat dibagi ke dalam tiga kategori umum yaitu gejala fisikologis, psikologis, dan perilaku (Robbins, 2007: 800).

1) Gejala fisikologis

Gejala fisikologis lebih mengarah pada perubahan metabolisme meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, hingga menyebabkan serangan jantung. Hubungan antara stres dan gejala fisiologis tertentu tidaklah jelas, jika ada pasti hanya sedikit hubungan yang konsisten. Ini terkait dengan kerumitan gejala-gejala itu dan kesulitan untuk secara objektif mengukurnya.

2) Gejala psikologis

Dalam gejala psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Itulah “dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas” dari stres. Stres juga dapat muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda. Terbukti bahwa bila orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik atau di tempat yang tidak ada kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggungjawab pemikul pekerjaan, stres dan ketidakpuasan kerja akan meningkat. Semakin sedikit kendali yang dipegang orang atas kecepatan kerja mereka, makin besar stres dan ketidakpuasan. Walaupun diperlukan lebih banyak riset untuk memperjelas hubungan itu, bukti mengemukakan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang memberikan keragaman,

nilai penting, otonomi, umpan balik, dan identitas pada tingkat yang rendah ke pemangku pekerjaan akan menciptakan stres dan mengurangi kepuasan serta keterlibatan dalam pekerjaan itu.

3) Gejala perilaku

Gejala perilaku sebagai konsekuensi dari stres mencakup perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar-masuknya karyawan, kebiasaan makan, meningkatnya merokok, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur. Straus dan Sayles, 1980 (dalam Handoko, 2008: 196) mengemukakan bahwa kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah, dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen, dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

3. Indikator Stres

Stres kerja dikategorikan dalam beberapa aspek-aspek stress kerja oleh Beehr dan Newman (1978) dalam Mauladi dan Dihan (2015), terdiri dari:

a. Aspek fisiologis.

Indikator fisiologis yaitu indikator stres kerja yang ditunjukkan pada simptoms fisiologis. Penelitian dan fakta oleh ahli-ahli kesehatan dan kedokteran menunjukkan bahwa stress kerja dapat mengubah metabolisme tubuh, menaikkan detak jantung, mengubah cara bernapas, menyebabkan sakit

kepala dan serangan jantung. Beberapa yang teridentifikasi sebagai symptoms Fisiologis adalah:

1. Meningkatnya tekanan darah, detak jantung, serta risiko potensial terkena gangguan kardiovaskuler.
 2. Cepat merasakan lelah fisik.
 3. Merasakan pusing kepala atau sakit kepala.
 4. Merasakan otot yang tegang.
 5. Mengalami gangguan pernapasan, termasuk sering marah
 6. Susah untuk tidur dan terjadi gangguan disaat akan tidur.
 7. badan dan telapak tangan berkeringat dingin.
- b. Aspek psikologis, yaitu stress kerja akibat gangguan psikologis yaitu hubungan yang erat dengan kondisi kerja. Simptoms yang terjadi pada aspek psikologis akibat dari stress adalah :
1. Kecemasan, ketegangan
 2. Mudah marah, sensitive dan jengkel
 3. Kebingungan, gelisah
 4. Depresi, mengalami ketertekanan perasaan
 5. Kebosanan
 6. Tidak puas terhadap pekerjaan
 7. Menurunkan fungsi intelektual
 8. Kehilangan konsentrasi
 9. Hilangnya kreativitas
 10. Tidak bergairah untuk bekerja

11. Merasa tidak berdaya
 12. Merasa gagal
 13. Mudah lupa
 14. Rasa percaya diri menurun
- c. Aspek *behavioral* atau tingkah laku. Yaitu stres kerja yang dialami karyawan yang ditunjukkan dengan tingkah lakunya. Adapun ciri-ciri stres akibat tingkah laku adalah:
1. Menghindari absensi.
 2. Menurunnya produktivitas dan performasi.
 3. Sering makan yang terlalu banyak atau sebaliknya.
 4. Tindakan yang berlebihan.
 5. Menurunnya hubungan karyawan dengan rekan kerjanya serta keluarga.
 6. Kurang bergairah untuk berhubungan dan berkomunikasi dengan orang lain.

Sedangkan menurut Parker, & DeCotiis (1983) indikator stres kerja terdiri dari:

1. Aspek pekerjaan yang terdiri dari:
 - a) Otonomi
 - b) Stabilitas
 - c) Keterbatasan Upah
 - d) Berbagai macam tugas
 - e) Penekanan pada pencapaian

- f) Gaji pokok
 - g) Jam kerja perminggu
2. Struktur, iklim, arus informasi, terdiri dari :
 - a) Pengakuan atas kinerja yang baik
 - b) Unsur keadilan
 - c) Formalisasi
 - d) Sentralisasi
 - e) Kualitas pengambilan keputusan
 - f) Kecukupan komunikasi
 - g) Keterbukaan komunikasi
 - h) Orientasi profit dan orang
 - i) Kepedulian terhadap individu
 - j) Sentuhan manajemen
 3. Pengembangan Karir, terdiri dari :
 - a) kualitas pelatihan
 - b) Dasar promosi
 - c) Umpan balik kinerja
 - d) Penekanan pada pengembangan individu
 4. Hubungan di tempat kerja
 - a) Kepercayaan yang diberikan pimpinan
 - b) Dukungan dari pimpinan
 - c) Kesamaan pendapat
 5. Aspek peran

- a) Dorongan inovasi
- b) konflik peran
- c) ketidakjelasan peran
- d) Orientasi tugas pimpinan
- e) Kedekatan dengan pengawas

2.2.4. Lingkungan Kerja

1. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Faktor lingkungan mampu memberikan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung bagi karyawan. Menurut Nitisemito (2008:190) lingkungan kerja adalah lingkungan disekitar pekerjaan yang berdampak pada karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sedarmayanti (2009:2) mengungkapkan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan Sihombing (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di suatu instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Menurut Nitisemito (2009) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Pengertian lain dari Sedarmayati (2009) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Dari beberapa definisi diatas, maka peneliti menarik sebuah kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah semua hal yang berada di di sekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik, yang seluruhnya dapat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaannya.

2. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) dibagi menjadi dua kondisi lingkungan , yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Menurut Komarudin (2007) Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Menurut Nitisemito (2008) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak,

keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik). Lingkungan kerja fisik dibagai menjadi dua kelompok, yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti meja, kursi, dan lingkungan fisik lainnya.
- 2) Lingkungan kerja fisik tidak langsung yaitu lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, misalnya suhu, siklusasi udara, kelembaban, sisem pencahayaan, suara bising, getaran-getaran, warna tembok, bau udara di lingkungan kerja dan kondisi lainnya.

Dalam usahanya untuk mengurangi pengaruh lingkungan fisik terhadap kondisi kerja karyawan, dapat dilakukan dengan menyesuaikan kondisi karakteristik karyawan, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, yang selanjutnya emudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik menurut Sedamayanti (2009) adalah seluruh kondisi yang terjadi pada hal-hal seperti hubungsn kerja seperti hubungan karyawan dengan atasan maupun hubungan karyawan dengan rekan kerja, bahkan hubungan kerja dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan hal yang sangat penting selain lingkungan kerja fisik. Karyawan yang bekerja akan lebih bersemangat jika berada dalam kondisi lingkungan kerja non

fisik yang bagus, seperti adanya hubungan yang kondusif baik atasan, rekan kerja dan bawahan. Menurut Nitisemito (2008) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

2.2.5. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau dalam arti yang lebih khusus, kepuasan karyawan dalam bekerja merupakan suatu pengertian yang sulit didefinisikan kendati dengan istilah paling sederhana sekalipun. Menurut Robbin *et al* (2008), kepuasan kerja adalah sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Definisi lain Edy Sutrisno (2014 : 75) yang mengutip dari pendapat Handoko, mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka. Jadi kepuasan kerja karyawan merupakan hasil persepsi karyawan terhadap bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan sesuatu yang dianggap penting. Hal ini berarti kepuasan kerja akan tercapai apabila karyawan merasa bahwa apa yang didapat dalam bekerja sudah memenuhi dengan apa yang dianggap penting.

Definisi kepuasan kerja menurut Handoko (2008) bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Martoyo (2008) definisi kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan untuk karyawan yang bersangkutan.

Menurut Tiffin dalam As'ad (2008) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan. Dan pendapat Blum dalam As'ad (2008) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap yang umum sebagai hasil dari berbagai sifat khusus individu terhadap variabel kerja, karakteristik individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan itu sendiri.

Menurut As'ad (2008) kepuasan kerja adalah sebuah perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Dalam konsep ini kepuasan kerja merupakan perasaan puas tidaknya karyawan terhadap kondisi dari interaksi karyawan dengan lingkungan kerjanya. Dengan demikian kepuasan kerja dalam hal ini sangat dipengaruhi oleh situasi lingkungan pekerjaan dan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaan.

2. Indikator Kepuasan Kerja

Berbagai pendapat menyatakan bahwa timbulnya kepuasan kerja dipengaruhi oleh besarnya gaji atau upah yang diterima karyawan. Pendapat ini wajar terutama untuk kondisi di negara yang sedang berkembang, dengan tingkat

pendapatan masyarakat yang masih minim, di mana uang merupakan kebutuhan yang vital untuk bisa memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Pada tingkatan yang lebih tinggi untuk masyarakat yang sudah dapat memenuhi kebutuhan keluarganya secara wajar maka gaji atau upah ini tidak lagi menjadi faktor utama yang menentukan kepuasan kerjanya.

Indikator kepuasan kerja menurut Sutrisno (2010) dalam Mariskha Z (2011) adalah :

1) Faktor Psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan ketrampilan. Keadaan yang aman akan mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja, (As'ad; 2008: 115).

2) Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasan maupun karyawan yang berbeda dengan jenis pekerjaannya.

3) Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pengukuran udara dan kondisi kesehatan karyawan.

4) Fakor Finansial

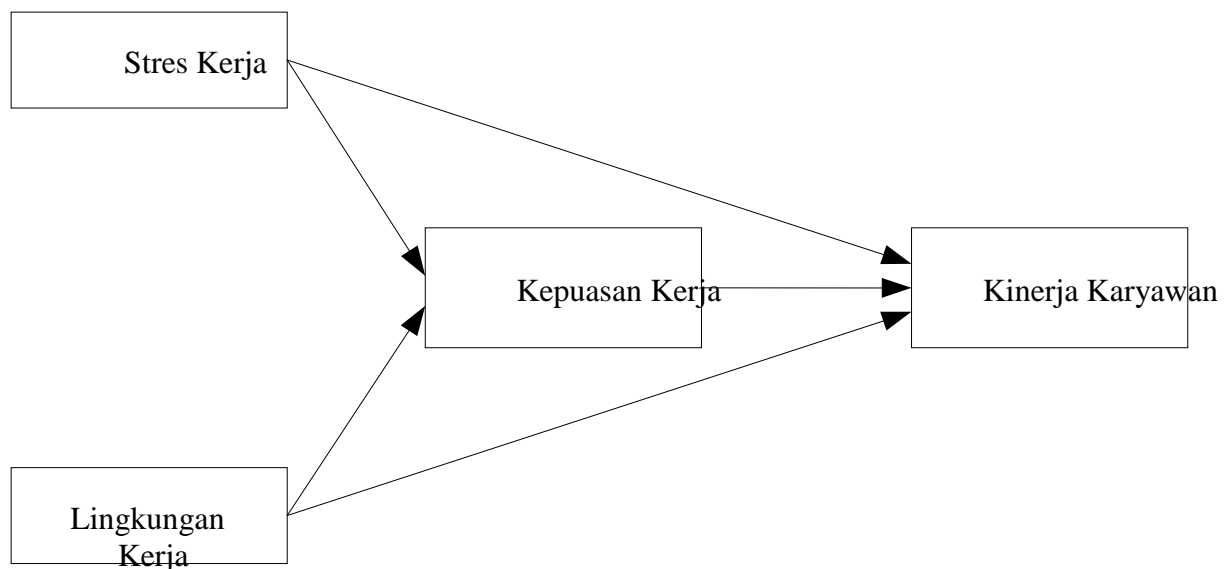
Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem pembayaran gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan promosi. Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam tunjangan, fasilitas yang diberikan dan promosi.

Sedangkan Robbins & Judge (2009) indikator kepuasan kerja diukur berdasarkan penilaian seorang karyawan tentang seberapa besar ia merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya didasari oleh beberapa faktor yaitu :

1. Bayaran saat ini atau gaji yang diterima yaitu tentang kecukupan atas imbalan / bayaran yang diterima, termasuk bayaran atas bonus yang diterima karyawan
2. Sifat pekerjaan, yang menunjukkan kepuasan atas kondisi kerja, yang berupa kesulitan pekerjaan yang dilakukan, apakah sesuai dengan keterampilan atau tidak.
3. Hubungan dengan rekan kerja, kerjasama dengan rekan kerja merupakan faktor yang mencerminkan hubungan antara karyawan dengan karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Peluang promosi, kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
5. Pengawasan oleh supervisor, yaitu fleksibilitas pengawasan dari supervisor dan sejauh mana perhatian serta penghargaan yang diterima.

2.3. Kerangka Penelitian

Bab ini berisi konsep hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya terjadi perbedaan hasil mengenai hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka dalam bab ini juga akan dijelaskan kerangka pemikiran terkait dengan penelitian ini yang diaktualisasikan dengan model penelitian serta hipotesis penelitian. Berdasarkan kajian teori dan temuan-temuan dari penelitian sebelumnya maka dapat dirangkai sebuah kerangka konseptual dalam penelitian ini terlihat dalam gambar 2.1.



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian serta kerangka konseptual yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yang akan diuji dalam penelitian ini.

2.4.1. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

Bagi perusahaan, stres kerja merupakan aspek yang cukup penting untuk diperhatikan karena berkaitan dengan penurunan dan peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja karyawan, dan ketika kinerja yang baik / tinggi dari karyawan maka dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, jika kinerja karyawan menurun akan dapat menimbulkan kerugian. Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu mendapat perhatian, antara lain dengan melakukan penelitian terkait variabel stres kerja. Bahaya stres disebabkan oleh kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut emosi.

Proses ini berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan seiring waktu semakin memburuk. Dalam jangka pendek, tanpa penanganan serius, stres yang dibiarkan oleh perusahaan akan membuat karyawan menjadi depresi, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja secara optimal sehingga kinerja mereka akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja sehingga mereka tidak lagi dapat bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres akan menjadikan karyawan jatuh sakit atau bahkan keluar dari pekerjaannya.

Menurut Selye (dalam Reni Hidayanti 2010), stress dapat bersifat positif maupun negatif. Stress yang bersifat positif disebut “*eustres*” yakni mendorong manusia untuk lebih dapat beradaptasi, lebih tertantang untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya, meningkatkan kinerja dan lain-lain. Sebaliknya, stress yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut “*distress*” menimbulkan berbagai macam gejala yang umumnya merugikan kinerja karyawan. gejala-gejala “*distress*” melibatkan baik kesehatan fisik maupun psikis. Beberapa contoh gejala “*distress*” antara lain adalah : gairah kinerja menurun, sering membolos atau tidak masuk kerja, tekanan darah tinggi, gangguan pada alat pencernaan dan lain sebagainya. Dalam penelitian ini stres kerja mengacu pada efek negatif sebagai suatu stres yang berlebihan (*distress*), yang dapat menurunkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian Mariskha (2011) serta penelitian Khuong and Yen, (2016) menemukan bahwa stres kerja karyawan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis pertama penelitian ini adalah :

H1 : Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2.4.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Menurut Putra dkk (2010), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan

kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan faktor dasar yang harus diperhatikan dan mempunyai peranan yang cukup besar dalam setiap kegiatan perusahaan. Sedangkan Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan akan dapat meningkatkan semangat kerja serta mendorong para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Demikian sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memuaskan akan dapat mengurangi semangat kerja dimana karyawan akan merasa sangat terpaksa dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan ikut menurun.

Hasil penelitian Muchtar, (2016) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis kedua penelitian ini:

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.4.3. Pengaruh stres kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang atas pekerjaannya. Menurut teori faktor kepuasan kerja terdiri dari faktor psikologis pertama yang berkaitan dengan psikologi karyawan yang meliputi minat, kedamaian dalam pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Kedua, faktor sosial, yang terkait dengan interaksi sosial antara karyawan dan karyawan dengan atasan. Ketiga,

faktor fisik, yaitu faktor yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan, termasuk jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan istirahat, peralatan kerja, keadaan ruangan, suhu, pencahayaan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, usia, dan seterusnya. Keempat, faktor keuangan adalah faktor yang berkaitan dengan keamanan dan kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan jumlah gaji, jaminan sosial, jenis tunjangan, fasilitas yang disediakan, promosi, dan sebagainya.

Karyawan yang merasa puas dalam bekerja akan cenderung memberikan kontribusi atau kinerja yang lebih efektif terhadap perusahaan dibandingkan karyawan yang kecewa. Karyawan dapat mengelola stres yang baik ketika mereka merasakan kepuasan kerja yang tinggi sehingga kinerjanya akan semakin meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian Mariskha (2011) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja serta penelitian Choobineh et al (2017) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara stres dengan produktivitas kerja. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis pertama penelitian.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis ketiga penelitian ini adalah sebagai berikut :

H3 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2.4.4. Pengaruh Lingkungan Kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang dia lakukan atau yang menjadi tanggungjawabnya. Untuk meningkatkan produktivitas, lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja itu sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari upaya untuk mengembangkan kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja, yang berarti bahwa jika lingkungan kerja karyawan di tempat kerjanya nyaman dan aman, karyawan akan bekerja dengan senang hati dan merasa puas. Kepuasan ini tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi, jika lingkungan kerja di tempat kerja menyenangkan dan nyaman, maka karyawan akan lebih aktif dalam bekerja.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Yunanda (2012) yang menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja melalui variabel kepuasan kerja pada Perusahaan Umum Jasa Tirta I. Lingkungan kerja yang dirasakan karyawan semakin nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebuah perusahaan pasti akan memberikan fasilitas yang membuat karyawan nyaman dalam pekerjaan mereka sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja mereka. Kepuasan kerja ada hubungannya dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang atas pekerjaannya. Jika karyawan merasa puas dengan apa yang mereka lakukan, kinerja akan meningkat dan ini akan menguntungkan perusahaan. Kondisi kepuasan kerja adalah umpan balik yang akan memengaruhi kinerja atau kinerja

di masa mendatang. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja akan meningkatkan pengaruh total antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis keempat penelitian ini adalah :

H4 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah *eksplanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel satu dengan variabel lainnya dengan hipotesis dan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini tujuan penelitian adalah untuk menjelaskan pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Secara umum data yang disajikan dalam bentuk angka-angka yang dihitung melalui uji statistik. 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

3.2. Gambaran Umum Perusahaan

Bank Mandiri adalah bank yang berkantor pusat di Jakarta dan merupakan bank terbesar di Indonesia dalam hal aset, pinjaman, dan deposit. Bank Mandiri berdiri pada tanggal 2 Oktober 1998 berdasarkan Akta No. 10 tanggal 2 Oktober 1998, dibuat dihadapan Notaris Sutjipto, S.H. dan telah memperoleh persetujuan Menteri Kehakiman Republik Indonesia No. C26561.HT.01.01 TH 98 tanggal 2 Oktober 1998, serta telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 97 tanggal

4 Desember 1998, Tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 6859.

Pada Maret 2005, Bank Mandiri mempunyai 829 cabang yang tersebar di sepanjang Indonesia dan enam cabang di luar negeri. Salah satu cabang Bank Mandiri di Kota Madiun adalah PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Madiun terletak di Jalan Pahlawan No. 29 Kartoharjo Kota Madiun Jawa Timur.

Adapun Visi, misi dari PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk adalah sebagai berikut :

1. Visi PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk.

Bank terpercaya pilihan anda

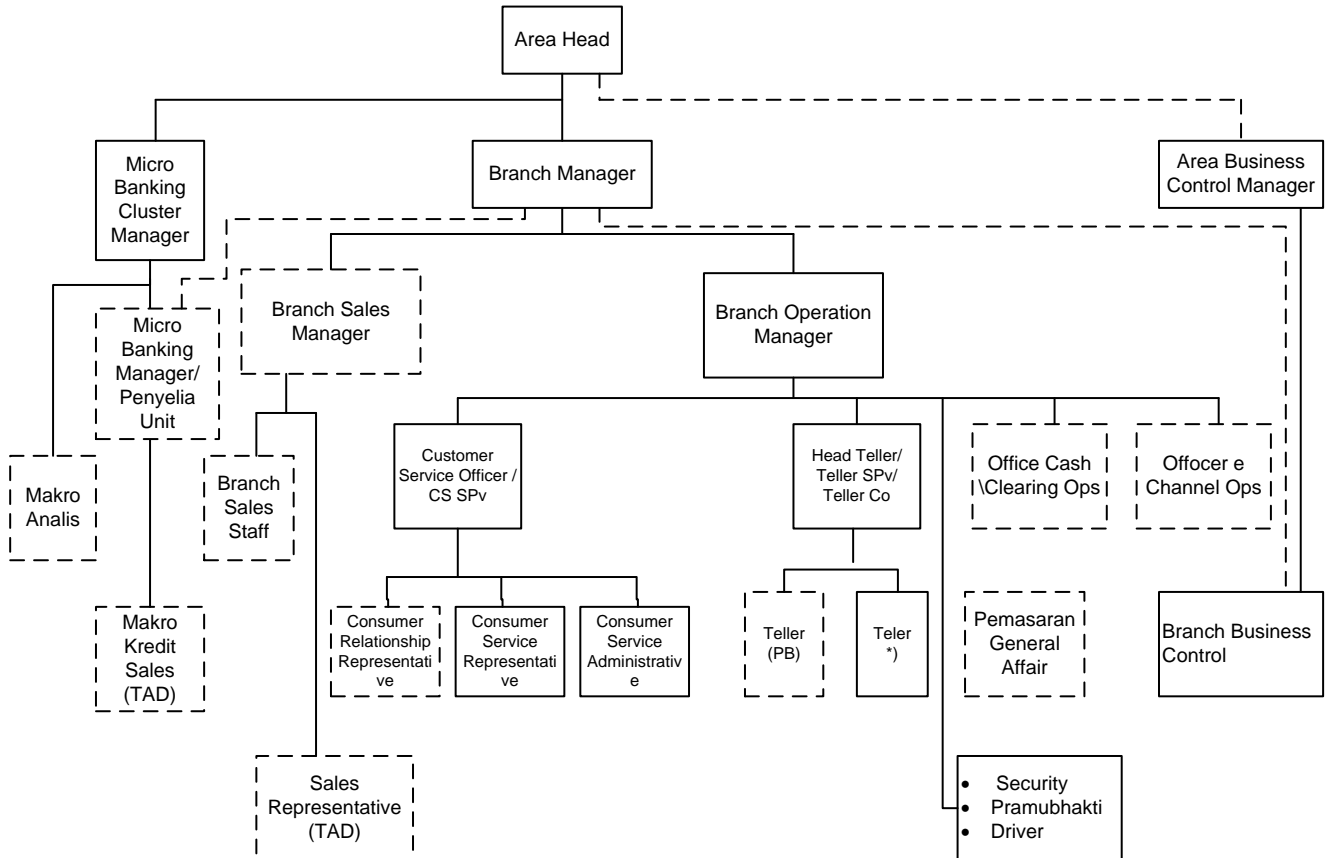
2. Misi PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk.

- Berorientasi pada pemenuhan kebutuhan pasar
- Mengembangkan sumber daya manusia profesional
- Memberi keuntungan yang maksimal bagi stakeholder
- Melaksanakan Manajemen terbuka
- Peduli terhadap kepentingan masyarakat dan lingkungan

Dalam menyusun struktur organisasi merupakan hal penting bagi perusahaan, karena di dalamnya terdapat pendelegasian wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing divisi dan pegawai secara efektif. Dengan demikian adanya struktur organisasi dapat memberikan gambaran yang nyata mengenai kedudukan dan hubungan tiap-tiap bagian. Selain itu, struktur organisasi berfungsi untuk mencegah terjadinya tumpang

tindih antara tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian yang ada di dalam perusahaan.

Bagan struktur organisasi PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Madiun dapat dilihat pada 3.1 di bawah ini :



Gambar 3.1. Struktur Organisasi Bank Mandiri (Persero) Cabang Madiun

Melihat dan memperhatikan struktur organisasi yang ada serta penjelasan yang diberikan oleh pihak bank maka, deskripsi dari masing-masing jabatan

diuraikan sebagai berikut :

1. Pimpinan Cabang

Tugas dan Tanggung Jawabnya :

- a. Melaksanakan pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta bertindak selaku pimpinan cabang dalam pengurusan tersebut.
- b. Memelihara dan mengurus kekayaan Perseroan.
- c. Bertanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan Perseroan dalam mencapai maksud dan tujuan Perseroan dengan mengindahkan ketentuan Anggaran Dasar
- d. Mewakili Perseroan di dalam dan di luar pengadilan serta melakukan segala tindakan dan perbuatan baik mengenai pengurusan maupun mengenai pemilikan serta mengikat Perseroan dengan pihak lain dan atau pihak lain dengan Perseroan.
- e. Mengkoordinasi kebijakan dan strategi dalam unit Bisnis dan unit Supporting dan memonitor serta mengevaluasi pelaksanaannya agar berjalan dengan lancar, efektif, efisien, terjamin, tepat waktu, serta terkoordinasi dengan baik, meliputi Manajer kluster Makro, Manajer Cabang dan Manajer Kontrol Bisnis.

2. Branch Manager

Branch manager memiliki peran yang sangat penting dalam perbankan baik dalam hal kegiatan operasional perusahaan maupun kegiatan non operasional yang dibutuhkan bank untuk pengembangannya. Menjadi manager cabang bank harus memiliki pengalaman yang cukup baik di dunia perbankan, pendidikan yang lebih tinggi dari staff lainnya dan juga memiliki motivasi diri yang cukup baik. Manager cabang bukanlah orang yang mudah

menyerah, dibutuhkan seorang pimpinan cabang yang handal untuk menangani segala permasalahan yang dihadapi kantor cabang. Permasalahan yang timbul bukan hanya masalah pekerjaan, namun juga masalah lainnya seperti masalah karyawan satu dengan karyawan lainnya.

3. Micro Banking Cluster Manager

Cluster manager adalah kepala unit kerja Mikro Business Unit MBU, adapun tugas dan tanggung jawab dan wewenang dari Cluster Manager CM Bank Mandiri Mitra Usaha Unit Madiun adalah sebagai berikut :

- a) Bertanggung jawab atas semua operasional di Micro Bussines Unit MBU.
- b) Sebagai pengawas penuh terhadap operasional Mikro Bussines Unit MBU.
- c) Memegang wewenang putusan Kredit Mikro diatas wewenang limit yang dimilikinya.
- d) Bertanggung jawab atas pekerja dan karyawan di Mikro Bussines Unit MBU.

4. Area Business Control Manager

Sesuai dengan namanya, pada jabatan Area Business Control Manager memiliki tugas secara umum mengkoordinasikan dan mendelegasikan tugas pengawasan prosedur operasional, dan manajemen resiko di kantor cabang, membuat laporan pengawasan prosedur perbankan di cabang, dan terlibat juga dalam pengatasan masalah yang terkait dengan manajemen resiko. Area Business Control Manager

memiliki tanggung jawab secara langsung dalam mengawasi dan mengkoordinasikan kinerja Internal Control Staff dan Risk Management Staff.

3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.3.1. Identifikasi Variabel

Variabel adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan dalam penelitian untuk di pelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Berdasarkan pokok masalah dan perumusan hipotesis yang diajukan, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas (independen variabel)

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat) (Sugiyono, 2009). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah Stres kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2)

2. Variabel Terkait

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen) (Sugiyono, 2009). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y).

3. Variabel Intervening

Variabel Intervening merupakan variabel yang memediasi hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel intervening adalah Kepuasan Kerja (Z).

3.3.2. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel stres kerja

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”.

Indikator stres kerja terdiri dari: (Beehr dan Newman, 1978 Mauladi dan Dihan,2015).

- a. mudah lelah fisik dengan tuntutan pekerjaan yang berlebihan.
- b. merasakan kepala pusing ketika ada tekanan dalam pekerjaan
- c. sulit tidur mengingat tugas di perusahaan masih menumpuk
- d. merasa cemas dalam menghadapi masalah pekerjaan sehari-hari
- e. ketagangan akibat persaingan antar rekan kerja
- f. Pekerjaan yang monoton membuat tidak bergairah dalam bekerja.

2. Variabel Lingkungan Kerja

Definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban (Nitisemiti, 2009). Lingkungan kerja indikatornya terdiri dari :

a. Lingkungan kerja fisik (X_{3.1})

Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Lingkungan kerja fisik terdiri dari item-item sebagai berikut :

- 1) Penerangan di ruang kerja cukup
- 2) Ruangan ber AC membuat bekerja menjadi lebih nyaman.
- 3) suara-suara bising
- 4) Suasana lingkungan kerja
- 5) musik
- 6) pewarnaan ruangan

b. Lingkungan kerja non fisik (X_{3.2})

Lingkungan kerja non fisik yaitu lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan antara karyawan dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari :

- 1) Fasilitas
- 2) Kelancaran komunikasi antara atasan dengan bawahan

3. Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam hal ini adalah kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel psikologis, sosial, fisik dan finansial. Kuesioner kepuasan kerja dikembangkan oleh Robbin and Judge (2007) dengan indikator sebagai berikut:

- a) kepuasan terhadap gaji/upah

- b) Kepuasan atas Bonus yang diberikan
- c) Kepuasan atas Kondisi kerja
- d) Kepuasan pada Rekan kerja
- e) Kepuasan promosi
- f) Kepuasan pada supervisor

4. Variabel kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Indikator-indikator kinerja adalah: (Desler, 2011)

- a) Kualitas kerja
- b) Produktivitas
- c) Pengetahuan mengenai pekerjaan
- d) Kepercayaan
- e) Ketersediaan
- a) Kebebasan

3.4. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2009) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam hal ini yang menjadi obyek penelitian adalah karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk di Kota Madiun yang berjumlah sebanyak 100 pegawai.

Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Madiun, dengan teknik pengambilan sampel *Non Probability Sampling* yaitu dengan sampling jenuh (sensus). Teknik ini digunakan apabila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Adapun jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini sebanyak 100 orang.

3.5. Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan tipe dan sifatnya, data dibedakan menjadi data kualitatif dan kuantitatif ;

1. Data kualitatif

Dalam penelitian ini data kualitatif meliputi data yang berupa hasil wawancara peneliti dengan pihak manajemen Bank Mandiri (Persero) Tbk di Kota Madiun.

2. Data Kuantitatif

Dalam penelitian ini data kuantitatif diperoleh dari hasil jawaban kuesioner. Data ini berupa angka-angka yang selajutnya untuk diolah sebagai bahan untuk melakukan penarikan kesimpulan.

Berdasarkan sumbernya, data dapat dibedakan menjadi data internal atau berasal dari dalam institusi penulis sendiri, sedangkan data

eksternal berasal dari luar institusi penulis. Data eksternal dibagi menjadi dua sumber yaitu data primer dan data sekunder. Maka dari itu, peneliti mengambil data dari data eksternal yang dibagi menjadi dua sumber yaitu :

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Data primer ini disebut juga dengan data tangan pertama. Sumber obyek yang diteliti dalam penelitian ini melalui pengamatan atau observasi, kuesioner dan wawancara atau interview langsung dengan pimpinan dan setaf perusahaan, sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.
2. Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti dan diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari sumber berita yang telah dipublikasikan melalui media sosial yang meliputi dokumen–dokumen perusahaan, dan buku–buku literatur yang memberikan informasi tentang stres kerja, lingkungan kerja,kepuasan dan kinerja karyawan.

3.6. Teknik (Metode) Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data-data yang dibutuhkan oleh peneliti melalui dua tahap penelitian adalah :

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Metode pengumpulan data kepustakaan merupakan metode pengambilan data sekunder dari Bank Mandiri (Persero) Tbk di Kota Madiun, serta dari kajian literatur dengan cara dokumentasi. Data ini diambil dari berbagai buku, jurnal dan data sekunder lainnya.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Metode pengumpulan data melalui studi lapangan dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung tentang kondisi Bank Mandiri (Persero) Tbk di Kota Madiun, dengan melakukan observasi dalam periode tertentu, melakukan wawancara dan penyebaran kuesioner kepada karyawan bank.

Penelitian lapangan dilakukan dengan cara :

1. Observasi/Pengamatan

Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap suatu obyek dalam suatu periode tertentu dan mengadakan pencatatan secara sistematis tentang hal-hal tertentu yang diamati. Kegiatan ini dilakukan pada saat peneliti turun ke lapangan untuk mengamati perilaku dan aktivitas individu-individu di lokasi penelitian dan kemudian merekam atau mencatat segala aktivitas-aktivitas yang terjadi dalam lokasi penelitian (Moleong, 2013).

2. Wawancara

Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara (interviewer) kepada narasumber (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Teknik ini digunakan untuk mengadakan komunikasi dengan narasumber penelitian sehingga peneliti memperoleh data-data yang diperlukan. Teknik wawancara dalam penelitian kualitatif adalah wawancara mendalam dimana data yang diperoleh merupakan data primer yaitu data yang langsung berasal dari subyek penelitian melalui serangkaian tanya jawab dengan pihak-pihak yang bersangkutan dengan pokok permasalahan (Moleong, 2013).

3. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden cukup besar dan tersebar diwilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung (Sugiyono, 2009). Bobot yang digunakan dalam setiap pernyataan adalah:

1. Sangat setuju
2. Setuju
3. Netral

4. Tidak setuju
5. Sangat tidak setuju

3.7. Skala Likert

Menurut Sugiyono (2009), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner dengan metode skala likert.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Menurut Sugiyono (2009), instrument penelitian yang menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk checklist. Berikut ini katagori-katagori dari skala likert :

1. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot = 1
2. Tidak Setuju (TS) diberi bobot = 2
3. Netral (N) diberi bobot = 3
4. Setuju (S) diberi bobot = 4
5. Sangat Setuju (SS) diberi bobot = 5

3.7.1. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas merupakan tingkat dimana sebuah pengujian mengukur apa yang benar-benar ingin diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan analisis korelasi product moment untuk mendapatkan validitas konstruk. Korelasi product moment dilakukan dengan menggunakan SPSS 20. Item yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang mempunyai nilai koefisien korelasi $\geq r$ tabel. Korelasi Product Moment adalah korelasi item-item pernyataan dengan konstruk yang diukur. Menurut Sugiyono (2009) koefisien korelasi $\geq 0,3$ telah memenuhi level minimal, dan layak menjadi item yang dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji ini diterapkan untuk mengetahui apakah responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Untuk melihat reliabilitas instrumen akan dihitung *Alpha Cronbach* masing-masing instrumen. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) 0,70 (Ghozali, 2011).

3.8. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua analisis yaitu analisis deskriptif dan analisis Regresi.

3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang bertujuan untuk menjelaskan/mendiskripsikan data-data yang diperoleh dalam penelitian ini yang terdiri dari data profil karyawan Bank Mandiri Cabang Madiun dan data tentang hasil jawaban karyawan tentang stres kerja, lingkungan kerja kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Analisis data didasarkan pada perhitungan nilai mean (rata-rata), median, standar deviasi, dll.

3.8.2. Analisis Regresi Tahap I

Analisis Analisis tahap I adalah menjelaskan analisis tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi, dalam penelitian ini pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Adapun persamaan regresi linier berganda tahap I adalah sebagai berikut :

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots \dots \dots (1)$$

Dimana :

Y_1 = Kepuasan kerja

a = Konstanta

$b_{1,2}$ = Koefisien regresi X_1, X_2

X_1 = Stres Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

1) Analisis Regresi Tahap II

Analisis regresi tahap II menjelaskan tentang analisis pengaruh variabel independen dan mediasi terhadap variabel dependen. Dalam hal ini analisis regresi Tahap II menjelaskan pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun persamaan regresi linier berganda tahap II adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Z \dots\dots\dots (2)$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_{3,4,5}$ = Koefisien regresi X_1, X_2, Z

X_1 = Stres Kerja

X_2 = Lingkungan kerja

Z = Kepuasan kerja

3.8.3. Analisis Jalur

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (Path Analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah perluasan analisis regresi untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghazali, 2011). Akibat langsung berarti arah hubungan antara satu variabel langsung tanpa melalui variabel lain, sementara hubungan tidak langsung harus melalui variabel yang lain. Pada analisis jalur ini untuk

mengetahui sokongan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat menggunakan regresi linier berganda (Solimun, 2013).

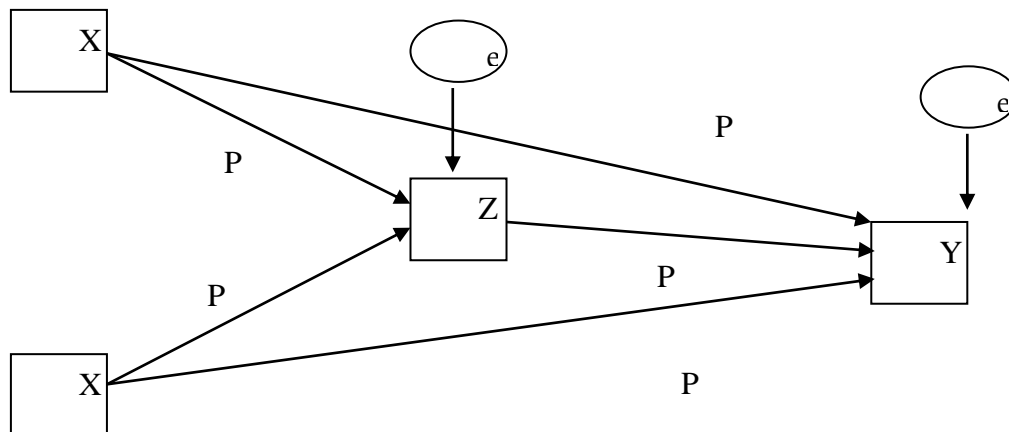
Dalam analisis jalur (*Path Analysis*) terdapat beberapa langkah sebagai berikut (Solimun, 2013).

1) Model diagram jalur

Model diagram jalur langkah pertama dalam analisis jalur adalah merancang model berdasarkan konsep teori. Secara teoritis dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- b) Stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pengaruh antara variabel secara teoritis tersebut dapat dibuat model dalam bentuk diagram pada gambar 3.1:



Gambar 3.1. Analisis Jalur / *Path Analysis*

Keterangan :

X_1 = Stres kerja

X_2 = Lingkungan kerja

Z = Kepuasan kerja

Y = Kinerja Pegawai

P₁ = Koefisien pengaruh stres terhadap kepuasan kerja

P₂ = Koefisien pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

P₃ = Koefisien pengaruh stres terhadap kinerja pegawai

P₄ = Koefisien pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

P₅ = Koefisien pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

E = Standar error ($\sqrt{1 - R^2}$)

Model tersebut dapat juga dinyatakan dalam bentuk persamaan, sehingga membentuk sistem persamaan jalur:

$$Z = p_1X_1 + p_2X_2 \dots \dots \dots (1)$$

$$Y = p_3X_1 + p_4X_2 + p_5Z \dots \dots \dots (2)$$

2) Pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi

Asumsi-asumsi yang melandasi *analisis path* ini adalah :

- a) Didalam analisis *path*, hubungan antara variabel adalah linier dan adiktif
- b) Hanya rekrusif dapat dipertimbangkan yaitu hanya sistemkausal kesatu arah. Sedangkan pada model yang mengandung respiokal tidak dilakukan analisis *path*.
- c) Variabel endogen minimal dalam skala interval.
- d) Observed variabel diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel).

- e) Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori yang relevan.

3) Pemeriksaan validitas model

Langkah ketiga dalam analisis *path* adalah pemeriksaan validitas model. Valid tidaknya tergantung pada terpenuhi atau tidaknya asumsi yang melandasi. Asumsi analisis *path* memiliki dua indikator validitas model, yaitu koefisien determinasi total dan *theory trimming*.

a) Koefisien determinasi total

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan.

$$R^2_m = 1 - P_{e1}^2 P_{e2}^2 \dots P_{ep}^2$$

Dalam hal ini, interpretasi terhadap R^2_m , sama dengan interpretasi (R^2) pada analisis regresi. Untuk uji R^2 (Koefisien determinasi). Koefisien determinasi ini mencari seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menerangkan keseluruhan terhadap variabel dependen serta pengaruhnya secara parsial. Jadi koefisien determinasi hanya mengukur seberapa besar sumbangan variabel dependen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai dependen. Nilai R^2 ini akan mempunyai range 0-1

b) *Trimming Theory*

Uji validitas koefisien *path* pada setiap jalur pengaruh langsung adalah sama dengan pada regresi, menggunakan nilai p dari uji t, yaitu pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial.

Berdasarkan *trimming theory*, maka jalur-jalur nonsignifikan dibuang.

Uji t regresi ini adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{b_1}{S_e}$$

Keterangan :

t = Nilai t hitung

b_1 = Nilai koefisien dari variabel ke 1

S_e = Nilai standar error

Tingkat signifikansi ditentukan 0,05

Jika p-value \leq 0,05 , maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

Jika p-value $>$ 0,05 , maka H_0 diterima yang berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

4) Melakukan interpretasi hasil analisis

Langkah keempat dalam analisis *path* adalah melakukan interpretasi hasil analisis. Pertama dengan memperhatikan hasil validitas model. Kedua, menghitung pengaruh total dari tiap variabel yang mempunyai kausal ke variabel endogen. Didalam analisis *path*, disamping ada pengaruh langsung juga ada pengaruh tidak langsung dan pengaruh total. Koefisien P_1 dinamakan koefisien *path* pengaruh langsung. Sedangkan koefisien pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dihitung dengan cara :

- a) Pengaruh langsung X1 ke Z = p_1
- b) Pengaruh langsung Z ke Y = p_5
- c) Pengaruh tidak langsung X1 ke Z ke Y = $p_1 \times p_5$
- d) Pengaruh langsung X2 ke Z = p_2

e) Pengaruh tidak langsung X2 ke Z ke Y = p2 x p5

3.8.4. Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias, konsisten dan layak untuk penggunaan model regresi dalam penelitian ini. Uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, dan data (Ghozali, 2006).

1. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah suatu kondisi adanya hubungan linier diantara variabel bebas dalam model regresi. Uji ini dapat dilihat dalam *Variance Inflation Factor/ Tolerance Value*. Batas dari VIF adalah 10, dan Tolerance Value diatas 1 maka terjadi multikolinieritas. Uji multikolinieritas dilakukan sebagai syarat untuk melakukan analisis regresi berganda, serta untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan multikolinieritas dalam persamaan regresi, dapat diketahui dengan menggunakan toleransi variabel (*tolerance of variable*) dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila suatu variabel mempunyai nilai toleransi dan VIF mendekati angka 1, maka tidak ada indikasi autokorelasi dalam suatu persamaan regresi linier berganda tersebut (Ghozali, 2006)

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari error residual antara satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini untuk menguji heteroskedastisitas digunakan uji Glejser. Uji ini dilakukan dengan meregresikan variabel independen dengan absolut residual yang diperoleh pada model regresi utama. Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka model regresi tersebut tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah data-data yang digunakan dalam model regresi telah berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas data dalam model regresi dapat dilihat dari pola sebaran dari residual pada model regresi utama. Selanjutnya residual tersebut dilakukan pengujian menggunakan uji *one sample kolmogorov smirnov* dengan program SPSS 20. Data dinyatakan berdistribusi normal jika memiliki nilai probabilitas lebih besar dari $\alpha = 5\%$ (Ghozali, 2011).

3.8.5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat dari hasil uji t. Uji t merupakan pengujian secara parsial pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai sig-t (probability)

dengan taraf signifikansi 5%. Jika nilai $\text{sig} \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a didukung berarti variabel independen berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan untuk menguji pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kecerdasan emosional dengan statistik Z (Z_{hitung}) dapat dihitung dengan formula sebagai berikut:

$$Z_{\text{hitung}} = \frac{p1 \cdot p5}{\sqrt{P_5^2 \cdot Sp_1^2 + P_1^2 \cdot SP_5^2 - SP_1^2 \cdot SP_5^2}}$$

Keterangan :

p1 adalah koefisien pengaruh langsung variabel independen dengan variabel mediasi

p5 adalah koefisien pengaruh langsung variabel mediasi terhadap variabel dependen

sp1 adalah nilai error dari koefisien p1

sp5 adalah nilai erir dari koefisien p2

Jika nilai Z hitung $> 1,96$ (Z tabel) maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti kepuasan kerja merupakan variabel yang memediasi secara signifikan terhadap hubungan antara variabel stres kerja atau lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Madiun sebanyak 100 orang, kemudian kuisioner dibagikan kepada karyawan diinput dan digunakan untuk analisis. Analisis yang digunakan adalah jalur (*path*), yaitu untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian menggunakan teknik *korelasi product moment*, sebuah item pertanyaan dinyatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel. Sampel penelitian sebanyak 100 maka nilai r tabel adalah sebesar 0,1965. Hasil uji validitas dapat ditunjukkan pada Tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item indikator	r hitung	r tabel	keterangan
Stres kerja	SK1	0.838	0.1965	valid
	SK2	0.875	0.1965	valid
	SK3	0.908	0.1965	valid
	SK4	0.911	0.1965	valid
	SK5	0.902	0.1965	valid
	SK6	0.917	0.1965	valid
Lingkungan kerja	LK1	0.788	0.1965	valid

Variabel	Item indikator	r hitung	r tabel	keterangan
	LK2	0.610	0.1965	valid
	LK3	0.669	0.1965	valid
	LK4	0.820	0.1965	valid
	LK5	0.656	0.1965	valid
	LK6	0.735	0.1965	valid
	LK7	0.789	0.1965	valid
	LK8	0.700	0.1965	valid
Kepuasan	KEP1	0.666	0.1965	valid
	KEP2	0.781	0.1965	valid
	KEP3	0.814	0.1965	valid
	KEP4	0.708	0.1965	valid
	KEP5	0.801	0.1965	valid
	KEP6	0.770	0.1965	valid
Kinerja	KIN1	0.841	0.1965	valid
	KIN2	0.828	0.1965	valid
	KIN3	0.687	0.1965	valid
	KIN4	0.836	0.1965	valid
	KIN5	0.816	0.1965	valid
	KIN6	0.802	0.1965	valid

Sumber : Data primer diolah, 2018

Hasil uji validitas seperti tampak pada Tabel 4.1, menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai koefisien korelasi antara 0,610 – 0,917 yang nilainya diatas r tabel pada taraf signifikansi 5 persen yaitu sebesar 0,1965. Dapat disimpulkan seluruh butir pertanyaan pada variabel penelitian dinyatakan valid.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian untuk melihat konsistensi jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner. Dalam

penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 20 melalui uji *Alpha Cronbach*. Menurut Arikunto variabel dikatakan realibel jika memiliki nilai Alpha Cronbach $\geq 0,60$ Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel yang diteliti	Koefisien reliabilitas	Nilai Baasan Minimum	Kesimpulan
Kinerja	0,949	0,6	Handal
Kepuasan Kerja	0,860	0,6	Handal
Lingkungan kerja	0,843	0,6	Handal
Stres kerja	0,892	0,6	Handal

Sumber : Data primer diolah, 2018

Hasil pengujian reliabilitas pada keempat variabel yaitu kinerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan stres kerja menunjukkan nilai *Crobach Alpha* yang lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini reliabel (dapat diandalkan).

4.2 Analisis Deskriptif

4.2.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil sebaran angkat penelitian diperoleh gambaran profil karyawan Bank Mandiri Cabang Madiun berdasarkan jensi kelamin yang ditunjukkan pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3

Deskriptif Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah orang	Persentase
Pria	58	58%
Wanita	42	42%
Total	100	100%

Sumber : Data primer diolah, 2018

Ditinjau dari jenis kelamin karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Madiun, mayoritas adalah pria yaitu sebesar 58% dan sisanya perempuan sebesar 42%. Gender atau jenis kelamin (*sex*) merupakan sebuah variabel yang mengekspresikan kategori biologis, sehingga merupakan sifat manusia yang terkait oleh budaya setiap jenis kelamin dan seringkali dipertimbangkan menjadi penentu sebuah hubungan kausal di tempat kerja karena adanya disparitas kekuatan yang membedakan manusia, sehingga mempunyai peranan penting dalam proses sosialisasi. Konotasi pria lebih dekat pada sifat ambisius dan kompetitif sehingga selalu mencari posisi kepemimpinan, sedangkan wanita lebih bersifat diferensial dan emosional sehingga merupakan pendengar yang baik dan suportif terhadap yang lain, Sarwono, dkk (2011).

2. Umur

Berdasarkan hasil sebaran angkat penelitian diperoleh gambaran profil karyawan Bank Mandiri Cabang Madiun berdasarkan usia yang ditunjukkan pada Tabel 4.4:

Tabel 4.4
Deskripsi Umur Responden

Usia	Jumlah orang	Persentase
21 - 30 tahun	55	55%
31 - 40 tahun	41	41%

41 - 50 tahun	4	4%
Total	100	100%

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.4, menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia antara 21 – 30 tahun yaitu sebesar 55%, usia antara dari 31 - 40 tahun sebesar 41%, dan antara 41 – 50 tahun sebesar 4%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Di Madiun masih berusia muda. Menurut Sarwono, dkk (2011) umur adalah kategori yang bermanfaat baik bagi individu maupun masyarakat, sehingga perbedaannya memiliki kontribusi terhadap stabilitas kemasyarakatan dan kesejahteraan. Komposisi umur berhubungan dengan produktivitas, kemampuan untuk memproduksi barang dan jasa, sehingga pegawai yang terlalu muda atau terlalu tua secara ekonomi tidak produktif, sedangkan secara kejiwaan pekerja yang lebih tua akan memiliki kematangan, ketenangan dan ketekunan dalam bekerja sehingga umur dapat dijadikan prediktor kinerja yang kuat.

3. Masa Kerja

Berdasarkan hasil sebaran angkat penelitian diperoleh gambaran profil karyawan Bank Mandiri Cabang Madiun berdasarkan masa kerja yang ditunjukkan pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5
Deskripsi Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah orang	Persentase
< 1 tahun	1	1%

1 - 5 tahun	71	71%
6 - 10 tahun	21	21%
> 10 tahun	7	7%
Total	100	100%

Sumber : Data primer diolah, 2018

Ditinjau dari masa kerja responden seperti tampak pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja antara 1 - 5 tahun yaitu sebanyak 71 orang atau 71%, antara 6 – 10 tahun sebesar 21%, lebih dari 10 tahun sebesar 7%, dan kurang dari 1 tahun sebesar 1%. Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk bekerja antara 1 – 5 tahun. Masa kerja berhubungan dengan senioritas seorang pekerja di dalam organisasi, dan masa kerja juga menunjukkan tingkat pengetahuan serta keterampilan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Karyawan yang telah lama bekerja pada bidang tertentu dipandang telah memiliki pengetahuan yang lebih luas tentang operasi organisasi, serta mempunyai komitmen dan loyalitas yang lebih kuat sehingga diduga akan mempunyai sifat positif dan kerelaan yang lebih tinggi untuk bekerja secara profesional dibandingkan yang lebih muda. Pekerja senior juga dinilai lebih berpengalaman dalam menangani problema yang terjadi di lapangan dan merupakan prediktor yang kuat terhadap komitmen dan kepuasan kerja, Sarwono, dkk (2011).

4. **Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Berdasarkan hasil sebaran angkat penelitian diperoleh gambaran profil karyawan Bank Mandiri Cabang Madiun berdasarkan pendidikan terakhir yang ditunjukkan pada Tabel 4.6:

Tabel 4.6
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Jumlah orang	Persentase
SLTA/SMK	3	3%
Diploma	36	36%
Sarjana	60	60%
Pasca sarjana	1	1%
Total	100	100%

Sumber : Data primer diolah, 2018

Hasil deskriptif responden berdasarkan pendidikan terakhir seperti tampak pada Tabel 4.6 bahwa mayoritas adalah sarjana (S1) yaitu sebanyak 60 orang atau 60%. Sedangkan yang tamat SLTA/SMK sebesar 3%, diploma sebesar 36%, dan pascasarjana sebesar 1%. Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan berpendidikan tinggi. Hasil ini sesuai dengan pendapat Sarwono, et al (2011) yang menyatakan bahwa Fungsi pendidikannya adalah sosialisasi, transmisi pengetahuan budaya seperti nilai dan keyakinan. Membantu individu memilih dan mempelajari peran sosial dan menyatukan bakat (talenta) dan kemampuan (kemampuan) dengan kebutuhan spesialisasi kerja. Selain itu pendidikan juga terkait dengan stratifikasi sosial yang membantu menentukan posisi masa depan dalam struktur sosial dan pekerjaan. Meningkatnya tingkat pendidikan cenderung membuat individu lebih toleran dan lebih demokratis, karena karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan merasa lebih mudah untuk mengenali dan menganalisis berbagai kenyataan atau implikasi dari tindakan yang tidak baik. Ini penting karena karyawan yang bekerja

di perbankan harus bisa jujur, bekerja secara profesional, dan dipercaya oleh pelanggan dan organisasi.

4.2.2 Penilaian Responden terhadap Variabel Penelitian

Analisis deskriptif untuk mengetahui persepsi atau penilaian responden pada variabel stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan dan kinerja. Dalam mengukur penilaian responden didasarkan pada interval yang dihitung berdasarkan nilai tertinggi dan terendah

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

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dengan interval 0,8 dan skor terendah 1 skor tertinggi 5, maka batasan kategori penilaian data sebagai berikut :

1,00 - 1,79 = Penilaian sangat tidak setuju/sangat rendah

1,80 - 2,59 = Penilaian tidak setuju/rendah

2,60 - 3,39 = Penilaian cukup/cukup

3,40 - 4,19 = Penilaian setuju/tinggi

4,20 - 5,00 = Penilaian sangat setuju/sangat tinggi

2) Penilaian Responden pada Stres kerja

Hasil jawaban 6 butir pertanyaan pada variabel stres kerja dapat ditunjukkan pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7
Analisis Deskriptif Stres kerja (X₁)

Indikator Stres kerja	Mean	Keterangan
Akhir-akhir ini mudah lelah fisik dengan tuntutan pekerjaan yang berlebihan.	2.45	Stres kerja rendah
Sering merasakan kepala pusing ketika ada tekanan dalam pekerjaan	2.37	Stres kerja rendah
Di malam hari sulit tidur mengingat tugas di perusahaan masih menumpuk	2.30	Stres kerja rendah
Merasa cemas dalam menghadapi masalah pekerjaan sehari-hari	2.37	Stres kerja rendah
Persaingan yang dilakukan antar rekan kerja membuat tegang.	2.32	Stres kerja rendah
Pekerjaan yang monoton membuat tidak begairah dalam bekerja.	2.30	Stres kerja rendah
Rata - rata total	2.35	Stres kerja rendah

Sumber : Data primer diolah, 2018

Hasil penilaian 100 responden terhadap variabel stres kerja seperti pada Tabel 4.7, mayoritas karyawan telah memberikan penilaian stres kerja rendah yaitu dengan rata-rata skor sebesar 2,35. Stres kerja tertinggi pada item akhir-akhir ini mudah lelah fisik dengan tuntutan pekerjaan yang berlebihan dengan rata – raya sebesar 2,45 (rendah). Stres kerja terendah pada item pekerjaan yang monoton membuat tidak begairah dalam bekerja nilai rata-rata sebesar 2,30 (rendah). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk di Madiun stres kerjanya rendah.

2. Penilaian Responden pada Lingkungan kerja

Hasil jawaban 8 butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dapat ditunjukkan pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8
Penilaian responden pada Variabel Lingkungan kerja (X₂)

Indikator Lingkungan kerja	Mean	Keterangan
<i>Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan anda</i>	3.95	Setuju
Ruangan dengan AC yang temperaturnya cukup membuat ruang kerja menjadi sejuk sehingga anda bekerja menjadi lebih nyaman.	4.22	Sangat Setuju
Tempat kerja tidak terganggu dengan suara-suara bising sehingga anda dapat bekerja dengan nyaman	4.28	Sangat Setuju
Suasana lingkungan kerja sangat mendukung sehingga anda dapat bekerja lebih baik lagi	3.77	Setuju
Sering mendengarkan musik dalam bekerja di ruang kerja	3.39	Setuju
Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang dalam bekerja.	4.14	Setuju
Perusahaan tempat bekerja memberikan fasilitas kendaraan bagi para pegawai yang memiliki jabatan	3.85	Setuju
Di lingkungan kerja tidak pernah terjadi masalah dalam proses komunikasi antara atasan dengan bawahan	3.69	Setuju
Rata - rata total	3.91	Setuju

Sumber : Data primer diolah, 2018

Hasil penilaian 100 responden terhadap variabel lingkungan kerja seperti tampak pada Tabel 4.8 di atas diketahui mayoritas karyawan telah memberikan penilaian setuju terhadap variabel lingkungan kerja dengan rata-rata skor sebesar 3,91. Penilaian tertinggi pada item tempat kerja tidak terganggu dengan suara-suara bising sehingga anda dapat bekerja dengan nyaman rata - rata sebesar 4,28, sedangkan penilaian terendah pada item lingkungan kerja tidak pernah terjadi masalah dalam proses komunikasi antara atasan dengan bawahan dengan rata – rata sebesar 3,69. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk di Madiun dalam kategori baik.

3. Penilaian Variabel Kepuasan kerja

Hasil jawaban 6 butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dapat ditunjukkan pada Tabel 4.9

Tabel 4.9
Penilaian Variabel Kepuasan kerja (Y₁)

Indikator Kepuasan kerja	Rata - rata	Keterangan
Besar gaji/upah yang terima memuaskan	3.98	Setuju
Bonus yang diberikan memuaskan	3.94	Setuju
Kondisi kerja membuat puas bekerja	3.74	Setuju
Rekan kerja dapat saling membantu dalam bekerja	3.64	Setuju
puas dengan adanya kesempatan/peleuang promosi yang diberikan perusahaan kepada saya	3.75	Setuju
Merasa puas pada supervisor yang mau mendengarkan keluhan dan tidak memaksakan kehendak	3.86	Setuju
Rata - rata total	3.82	Setuju

Sumber : Data primer diolah, 2018

Hasil penilaian 100 responden terhadap variabel Kepuasan kerja seperti tampak pada Tabel 4.9 di atas diketahui mayoritas karyawan telah memberikan penilaian setuju terhadap variabel kepuasan kerja dengan rata-rata skor sebesar 3,82. Penilaian tertinggi pada item Besar gaji/upah yang terima dari perusahaan memuaskan dengan rata - rata sebesar 3,98, sedangkan penilaian terendah pada item rekan kerja dapat saling membantu dalam bekerja dengan rata – rata sebesar 3,64. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah merasa puas bekerja di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk.

4. Analisis Variabel Kinerja Karyawan

Hasil jawaban 6 butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat ditunjukkan pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10
Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y₂)

Indikator Lingkungan kerja	Rata - rata	Keterangan
Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai dengan yang diharapkan	3.87	Setuju
Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan (produktivitas)	3.95	Setuju
Memiliki pengetahuan yang cukup tentang tugas / kewajibannya dan melakukannya sehingga mendekati standar Bank	3.91	Setuju
Mampu menggunakan ketrampilan teknis yang miliki untuk menyelesaikan pekerjaan.	3.89	Setuju
Bertanggung jawab terhadap beban kerja yang diberikan oleh atasan.	3.99	Setuju
Memiliki kebebasan dalam kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai hasil yang lebih baik.	4.01	Setuju
Rata - rata total	3.93	Setuju

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa dari 100 responden, mayoritas karyawan telah mempunyai kinerja yang tinggi yaitu dengan rata-rata skor sebesar 3,93. Penilaian tertinggi pada item memiliki kebebasan dalam kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai hasil yang lebih baik yaitu dengan rata – rata sebesar 4,01. Penilaian terendah pada item mampu menyelesaikan pekerjaan

dengan teliti dan tepat sesuai dengan yang diharapkan yaitu dengan rata-rata sebesar 3,87. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk di Madiun memiliki kinerja yang tinggi.

4.3. Analisis Jalur (*Path*)

Analisis jalur dalam penelitian ini menggunakan 2 tahap analisis regresi. Analisis regresi tahap I yaitu pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dan analisis regresi tahap II pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

a. Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil rangkuman hasil analisis regresi linear berganda pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat ditunjukkan seperti pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Model persamaannya

$$Z = b_1X_1 + b_2X_2$$

Hasil regresi linier berganda model I adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Beta	t hitung	Sig-t
(Constant)	1.562		
Stres kerja (X ₁)	-0.179	-2.650	0.009
Lingkungan kerja (X ₂)	0.710	10.538	0.000
Koefisien Determinasi (R ²)	0,652		
F hitung	90,680		

Sig F	0,000		
-------	-------	--	--

Sumber : Hasil Olahdata Regresi

$$Z = 1,562 - 0,179X_1 + 0,710X_2$$

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

1. Pengujian Hipotesis

- a) Nilai konstanta sebesar 1,562 jika variabel Stres kerja (X_1), dan Lingkungan kerja (X_2) nilainya tetap atau sama dengan nol (0), maka Kepuasan kerja sebesar 1,562.
- b) Variabel Stres kerja (X_1) mempunyai koefisien regresi sebesar - 0,179. Variabel ini mempunyai pengaruh yang negatif terhadap Kepuasan kerja, dengan koefisien regresi sebesar -0,179 artinya apabila variabel Stres kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Kepuasan kerja akan menurun sebesar 0,179 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Lingkungan kerja (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.
- c) Variabel Lingkungan kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi

sebesar 0,710. Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kepuasan kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,710 artinya apabila pada variabel Lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,710 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Stres kerja (X_1) dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang searah. Artinya jika variabel lingkungan kerja semakin meningkat mengakibatkan Kepuasan kerja akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel lingkungan kerja semakin menurun maka Kepuasan kerja akan semakin menurun.

2. 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), dan Lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kepuasan kerja.

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

Kriteria pengujian hipotesis :

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

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui besarnya F_{hitung} sebesar 90,680 dan probabilitas sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa $\text{sig } F_{hitung}$ 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 Lingkungan kerja (X_2), secara bersama - sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk di Madiun.

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas juga dapat diketahui koefisien determinasi ($R^2 \text{ square}$) sebesar 0,652. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,652, artinya bahwa 65,2% Kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas yang terdiri dari variabel Stres kerja (X_1), dan Lingkungan kerja (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

2. 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 4.11 merupakan ringkasan hasil penelitian yang memperlihatkan hasil dari p *value*.

Untuk menginterpretasikan data pada Tabel 4.11 hipotesis yang digunakan :

H_o : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Stres kerja (X_1), dan Lingkungan kerja (X_2) secara parsial terhadap Kepuasan

kerja (Y).

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

Kriteria pengujian hipoteses :

- Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai.
- Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan.

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

Hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,650 dan probabilitas sebesar 0,009. Dengan demikian probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,009 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja.

2) Pengujian terhadap koefisien regresi pada variabel Lingkungan kerja (X_2).

Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 10,538 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 Lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja.

b. Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja

Analisis regresi linier berganda kedua untuk mengetahui pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Hasil rangkuman hasil analisis regresi linear berganda dapat ditunjukkan seperti pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Model persamaannya

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

Hasil regresi linier berganda model II adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Regresi Linier Berganda Model II

Variabel	Beta	t hitung	Sig-t
(Constant)	1.771		
Stres kerja (X ₁)	-0.291	-5.000	0.000
Lingkungan kerja (X ₂)	0.176	2.133	0.035
Kepuasan kerja (Z)	0.538	6.352	0.000
Koefisien Determinasi (R ²)	0,760		
F hitung	101,132		
Sig F	0,000		

Sumber : Hasil Olahdata Regresi

$$Y = 1,771 - 0,291X_1 + 0,176X_2 + 0,538Z$$

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

1. Interpretasi Persamaan Regresi

- a) Nilai konstanta sebesar 1,771 yang berarti jika variabel Stres kerja (X_1), Lingkungan kerja (X_2), dan Kepuasan kerja (Z) nilainya tetap atau sama dengan nol (0), maka Kinerja sebesar 1,771.
- b) Variabel Stres kerja (X_1) mempunyai koefisien regresi sebesar -0,291. Variabel ini mempunyai pengaruh yang negatif terhadap Kinerja, dengan koefisien regresi sebesar -0,291 artinya apabila variabel Stres kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja akan menurun sebesar 0,291 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Lingkungan kerja (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.
- c) Variabel Lingkungan kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,176. Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,176 artinya apabila pada variabel Lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,176 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Stres kerja (X_1), dan Kepuasan kerja (Z) dalam kondisi konstan. Dengan adanya

pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel Lingkungan kerja dan Kinerja menunjukkan hubungan yang searah. Artinya jika variabel lingkungan kerja semakin meningkat mengakibatkan Kinerja akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel lingkungan kerja semakin menurun maka Kinerja akan semakin menurun.

- d) Variabel Kepuasan kerja (Z) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,538. Variabel ini mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,538 artinya apabila pada variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,538 satuan dengan asumsi bahwa pada variabel Stres kerja (X_1), dan Lingkungan kerja (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.

2. Uji Regresi Serentak (Uji F)

Untuk menginterpretasikan data di atas hipotesis yang digunakan:

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

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

Kriteria pengujian hipotesis :

- Jika $p \text{ value} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $p \text{ value} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui besarnya F_{hitung} sebesar 101,132 dan probabilitas sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa $\text{sig } F_{\text{hitung}}$ lebih kecil dari 0,05. Karena $\text{sig } F_{\text{hitung}}$ 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), Lingkungan kerja (X_2), dan Kepuasan kerja (Z) secara bersama - sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk di Madiun.

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas juga dapat diketahui koefisien determinasi ($R^2 \text{ square}$) sebesar 0,760. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,760, maka dapat diartikan bahwa 76% Kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas yang terdiri dari variabel Stres kerja (X_1), Lingkungan kerja (X_2), dan Kepuasan kerja (Z). Sedangkan sisanya sebesar 24% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

3. Uji Regresi Parsial (Uji t)

Hasil perbandingan antara $p \text{ value}$ dengan tingkat signifikansi

5% akan dijadikan dasar untuk mengambil keputusan apakah hipotesis di terima atau ditolak. Tabel 4.12 merupakan ringkasan hasil penelitian yang memperlihatkan hasil dari *p value*.

Untuk menginterpretasikan data pada Tabel 4.12 hipotesis yang digunakan :

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

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara Stres kerja (X_1), Lingkungan kerja (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 lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai.
- Jika probabilitas $> 0,05$ maka Ho diterima atau Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan.

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

Hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -5,000 dan probabilitas sebesar 0,000. Dengan demikian probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) 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 Lingkungan kerja (X_2).

Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,133 dan probabilitas sebesar 0,035. Dengan demikian probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,035 < 0,05$) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, artinya pada variabel Lingkungan kerja 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 6,352 dan probabilitas sebesar 0,000. Dengan demikian probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, artinya pada variabel Kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

c. Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Untuk memberikan gambaran pengaruh langsung pada masing-masing variabel, maka dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.13
 Nilai Beta Pengaruh Langsung, Tidak langsung, dan Pengaruh Total

Variabel	Kepuasan (Z)	Kinerja (Y ₂)
X ₁	-0.179	-0.291
X ₂	0.710	0.176
Z		0.538

Variabel	Indirect Effect	Total Effect
X ₁ → Z → Y ₂	-0.179 x 0.538 = - 0.096	-0.096 + (-0.291) = - 0.387
X ₂ → Z → Y ₂	0.710 x 0.538 = 0.382	0.382 + 0.176 = 0.558

Tabel 4.14
 Nilai Standar Deviasi

Variabel	Standar Deviasi
X ₁ → Z (Sp1)	0.040
X ₂ → Z (Sp2)	0.061
Z → Y (Sp5)	0.081

Sumber ; Data primer diolah, 2018

Pembahasan mengenai pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dapat dibagi dua yaitu pengaruh secara langsung dan pengaruh secara tidak langsung. Berikut ini penjelasan pada masing-masing variabel.

a. Pengaruh Tidak Langsung Variabel Stres kerja Melalui Kepuasan kerja Terhadap Kinerja

Pengujian signifikansi pengaruh tak langsung (*indirect effect*) stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan statistik t (t_{hitung}) dapat dihitung dengan formula sebagai berikut:

$$Z_{hitung} = \frac{p1.p5}{\sqrt{P_5^2 .Sp_1^2 + P_1^2 SP_5^2 - SP_1^2 .SP_5^2}}$$

Dengan demikian Z_{hitung} adalah sebesar :

$$Z_{hitung} = \frac{(-0,179) \times 0,538}{\sqrt{(0,538)^2 \times (0,040)^2 + (-0,179)^2 \times (0,081)^2 - (0,040)^2 \times (0,081)^2}}$$

$$Z_{hitung} = \frac{-0,096}{0,026} = -3,741$$

Karena nilai $-Z_{hitung} = -3,741 < -Z_{hitung} (-1,965)$ berarti signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dengan demikian **hipotesis ketiga didukung**.

b. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan kerja Terhadap Kinerja

Pengujian signifikansi pengaruh tak langsung (*indirect effect*) lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan statistik t (t_{hitung}) dapat dihitung dengan formula sebagai berikut:

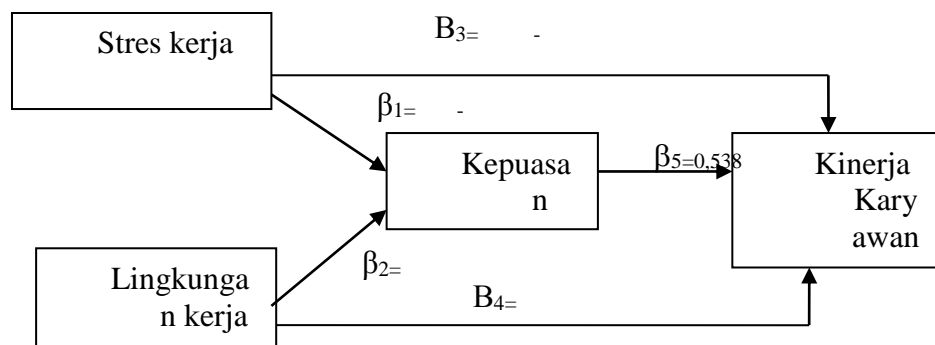
$$Z_{hitung} = \frac{P2p5}{\sqrt{p5^2Sp2^2 + p2^2SP5^2 - Sp2^2Sp5^2}}$$

Dengan demikian Z_{hitung} adalah sebesar :

$$Z \text{ hitung} = \frac{0,710 \times 0,538}{\sqrt{(0,538)^2 \times (0,061)^2 + (0,710)^2 \times (0,081)^2 - (0,061)^2 \times (0,081)^2}}$$

$$Z \text{ hitung} = \frac{0,382}{0,066} = 5,785$$

Karena nilai $Z \text{ hitung} = 5,785 > Z \text{ hitung} (1,96)$ berarti signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dengan demikian **hipotesis keempat didukung**.



Gambar 4.1. Hasil Diagram Jalur

4.4. Uji Asumsi Klasik

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

4.4.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini digunakan uji Variance Inflation Factor (VIF). Kriteria pengujian adalah membandingkan nilai VIF dengan batasan maksimum yang ditetapkan yaitu 10. Jika nilai VIF dibawah 10, maka model regresi tidak ada multikolinieritas dan sebaliknya jika $VIF > 10$ maka terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat ditunjukkan pada Tabel 4.15 berikut :

Tabel 4.15

Uji Multikolinieritas

Variabel	Model I	Model II	Keterangan
	VIF	VIF	
Stres kerja	1.263	1.355	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan kerja	1.263	2.709	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan kerja	-	2.870	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah, 2018

Hasil uji multikolinieritas seperti tampak pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa seluruh variabel stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan sebagai variabel *independent* memiliki nilai VIF <10. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua model regresi tidak mengandung gejala multikolinieritas

4.4.2. Uji Heteroskedastisitas

Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang

sama. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji *glejtser*. Hasil pengujian heteroskedastisitas ditunjukkan pada Tabel 4.16 berikut :

Tabel 4.16
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Model I	Model II	Keterangan
	P value	P value	
Stres kerja	0.556	0.725	Tidak ada heteroskedastisitas
Lingkungan kerja	0.193	0.199	Tidak ada heteroskedastisitas
Kepuasan kerja		0.106	Tidak ada heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.16 menunjukkan nilai *p value* kedua model regresi lebih besar dari 0,05 artinya model regresi yang diajukan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam uji normalitas ini ada 2 cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2005). Untuk menguji data berdistribusi normal digunakan uji One Sampel Kolmogorov Smirnov. Hasil uji normalitas dapat ditunjukkan pada Tabel berikut 4.17 berikut :

Tabel 4.17
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		tandardized Residual	tandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	100	100
	Standard Deviation	0E-7	0E-7
Most Extreme Differences	Positive	.98984745	.98473193
	Absolute	.103	.117
	Negative	.059	.058
Kolmogorov-Smirnov Z		-.103	-.117
		1.034	1.167
Asymp. Sig. (2-tailed)		.236	.131

^aTest distribution is Normal.

^bComputed from data.

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai p value model I sebesar $0,236 > 0,05$ dan model II sebesar $0,131 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data pada persamaan model regresi

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 negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka kepuasan kerjanya akan semakin menurun. Karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja jika besarnya stres kerja yang dirasakan rendah.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Than,*et.al.* (2016) menemukan bahwa bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja pada perusahaan garmen di Vietnam. Hasil

penelitian juga mendukung penelitian Naser, *et.al.* (2017) yang menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan pada industri minyak di Iran.

Menurut Naser, *et.al.* (2017) menjelaskan bahwa terbagi dalam lingkungan kerja fisik, lingkungan pekerjaan, dan lingkungan organisasi. Lingkungan kerja fisik terdiri dari aspek fisik area kerja seperti tempat, pencahayaan, peralatan, dan lain-lain. Lingkungan kerja manusia hubungan antara karyawan dengan karyawan lainnya. Sedangkan lingkungan organisasi merupakan prosedur dan sistem organisasi yang berjalan di tempat kerja tersebut. Ketika karyawan merasakan kepuasan atas kondisi lingkungan kerja mereka maka kinerja mereka akan meningkat. Mereka menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja merupakan salah faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

4.6.2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi model 1 menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk . Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja yang bersih dan tenang akan

memberikan rasa nyaman dan senang. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas – tugasnya, sehingga kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sama hasilnya dengan penelitian Edward Tio (2014), yang menyimpulkan bahwa secara simultan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X. Sedangkan pengujian secara parsial hanya lingkungan fisik dan lingkungan manusia yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pogan Livia (2015), yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.

4.6.3. Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk semakin rendah kinerja karyawan. Stres bagi karyawan (personel) dapat merupakan tantangan, rangsangan, dan pesona, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana karyawan 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 Mariskha (2011) serta penelitian Khuong and Yen, (2016) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Menurut Mariskha (2011) dampak negatif ditinjau dari efek stres terhadap kesehatan yaitu menyebabkan gangguan baik mental (kognitif dan perilaku) maupun fisik yang menyerang stabilitas fungsi kerja organ tubuh. Selain itu stres memberikan dampak negatif pada karir karena bila stres berdampak pada penurunan dan stabilitas dan daya tahan tubuh maka kinerja individu akan menurun dan menghambat karir mereka, dan hal ini akan menurunkan kepuasan kerjanya.

4.6.4. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk . Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja semakin tinggi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan faktor dasar yang harus diperhatikan dan mempunyai peranan yang cukup besar dalam setiap kegiatan perusahaan.

Hasil penelitian Muchtar, (2016) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan semakin baik kinerja

karyawan sedangkan lingkungan kerja yang lebih tidak baik akan berakibat pada rendahnya kinerja karyawan pula. Lebih jauh menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat dikatakan sama-sama tepat ketika seorang karyawan dapat melakukan aktivitas secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik membutuhkan tenaga kerja dan lebih banyak waktu dan tidak mendukung mendapatkan desain sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja dapat secara langsung mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dikatakan bagaimana jika manusia dapat melakukan aktivitas secara optimal, sehat, aman, nyaman (Muchtar, 2016).

4.6.5. 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. Semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan semakin rendah kepuasan yang dirasakan karyawan sehingga hal ini akan menurunkan kinerja karyawan. 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.

Hal ini sesuai dengan penelitian Mariskha (2011) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja serta penelitian Choobineh et al (2017) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara stres dengan produktivitas kerja. Menurut Mariskha (2011) menyatakan bahwa, dengan kurangnya motivasi karyawan yang akan menghasilkan karyawan yang rendah kinerjanya. Sedangkan mereka dengan motivasi yang tinggi dalam bekerja akan mendapatkan hasil kinerja karyawan yang maksimal. Ini adalah konsisten dengan teori Handoko (2001) yang menyatakan bahwa motivasi adalah salah satunya faktor yang dapat mempengaruhi karyawan kinerja.

4.6.6. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier jalur menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Semakin baik lingkungan kerja maka kepuasan yang dirasakan karyawan akan meningkat, sehingga hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang dia lakukan atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitas, lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan

menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja itu sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari upaya untuk mengembangkan kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja, yang berarti bahwa jika lingkungan kerja karyawan di tempat kerja nyaman dan aman, karyawan akan bekerja dengan senang hati dan merasa puas. Kepuasan ini tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi, jika lingkungan kerja di tempat kerja menyenangkan dan nyaman, maka karyawan akan lebih aktif dalam bekerja

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Yunanda (2012) yang menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung antara variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja (Y) melalui variabel kepuasan kerja (Z) pada Perusahaan Umum Jasa Tirta I. Menurut Yunanda (2012) Kondisi di tempat kerja yang semakin nyaman maka karyawan merasakan cocok dengan kondisi lingkungan kerjanya sehingga kepuasan atas lingkungan kerja tersebut akan semakin meningkat dan hal ini akan meningkatkan kinerjanya. Perusahaan pasti akan memberikan fasilitas-fasilitas yang membuat karyawan nyaman dalam bekerja agar karyawan merasa puas sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Kondisi kepuasan kerja adalah umpan balik yang akan memengaruhi kinerja atau kinerja di masa mendatang. Hasil penelitian menyatakan bahwa kontribusi variabel kepuasan kerja dapat menambah total pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan di Bab terdahulu, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh yang negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk . Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun.
2. Terdapat pengaruh yang positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk . Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja pada karyawan PT. PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini berarti stres kerja yang semakin tinggi menurunkan kepuasan kerja dan pada akhirnya kinerja karyawan PT. PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk juga semakin menurun.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti lingkungan kerja yang semakin baik meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya kinerja karyawan PT. PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk juga semakin meningkat.

5.2. Saran

Berdasar hasil temuan dalam penelitian ini maka dapat direkomendasikan beberapa saran kepada beberapa pihak diantaranya:

1. Pihak manajemen PT. PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk mengelola stres kerja karyawan agar tidak berdampak pada penurunan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, terutama pada item akhir-akhir ini mudah lelah fisik dengan tuntutan pekerjaan yang berlebihan, karena dinilai paling tinggi sebagai faktor stres kerja. Pimpinan hendaknya pada akhir minggu atau akhir bulan tidak memberikan beban kerja yang berlebih, agar karyawan dapat menikmati hari libur di akhir minggu dengan keluarga, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, baik secara fisik maupun non fisik, dan diadakan kegiatan olahraga bersama di pagi hari seminggu sekali, sehingga kesehatan dan stamina karyawan tetap terjaga dengan baik.
2. Pihak manajemen PT. PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk menciptakan lingkungan kerja karyawan yang kondusif, terutama pada item lingkungan kerja tidak pernah terjadi masalah dalam proses komunikasi antara atasan dengan bawahan, karena dinilai paling rendah oleh karyawan. Pimpinan hendaknya menjalin hubungan yang harmonis dengan seluruh bawahan, dan menciptakan komunikasi yang baik, sehingga bawahan dapat menyampaikan permasalahan atau kesulitan, dan gagasan/ide kepada atasan tanpa ada rasa takut atau sungkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafarudin. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Yogyakarta: BPF
- As'ad (2008), *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty
- Beehr, T. A., 1987, *Psychological Stress In The Workplace*. Rotledge: London.
- Dessler, Gary, (2011), *Manajemen sumber daya manusia*, PT. Indeks, Jakarta
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi. Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPF
- Hariandja M.T.E, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta: Grasindo
- Harianto F., Putu A.W., Dedy R., 2008, Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Pada Proyek Mall Yani Gold Di Surabaya, *Jurnal IPTEL Vol 11, No.3 hal:139-145*
- Hasibuan (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara
- Hoboubi Naser, Alireza Choobineh, Fatemeh Kamari Ghanavati, Sareh Keshavarzi, Ali Akbar Hosseini (2017) The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry, *Safety and Health at Work* 8 67-71
- Khuong Mai Ngoc and Vu Hai Yen, 2016, Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performance — A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam, International, *Journal of Trade, Economics and Finance*, Vol. 7, No. 2, p:31-37
- Mariskha Z (2011), Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Surat Kabar Harian Lokal Di Kota Palembang, *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis Edisi Ke-VI, November 2011*

- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Salemba Empat
- Muchtar, 2016, The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees, *Sinergi*, Volume 6, NUMBER2, p:27-40
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2008. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Mangkuprawira, TB.S dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber DayaManusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mauladi F, Dihan F.N, (2015), Pengaruh Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta), *EFEKTIF Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol 6 No. 2: 51 -62
- Moleong, Lexy J. (2013), *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo Susilo, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Yogyakarta: BPFE
- Moleong Lexy J., 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja
- Nabirye R.C., Kathleen C.B., Erica R.P., Elizabeth H. M., Occupational stress, job satisfaction and job performance among hospital nurses in Kampala, Uganda, *Journal of Nursing Management*, 2011,19,760–768
- Nawawi, H. 2007. *Evaluasi Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industri*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Nitisemito Alex. S., 2009, *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi, PenerbitGhalia Indonesia
- Pogan Livia 2014, Impact Of Organizational Environment On Job Satisfaction And Job Performance, *Academica Brâncuși” Publisher*
- Parker,D.F., & DeCotiis,T.A., 1983. Organizational determinants of job stress. *Organizationa l behavior and human performance*, 32(2): 160-177.
- Prawirosentono, Suyadi., 2012, *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi I, Yogyakarta : BPFE.
- Platisa Ch.,P. Reklitisb, & S. Zimeras (2015) Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 175 (2015) 480 – 487

- Raziqa Abdul, Raheela Maulabakhsh (2015), Impact of Working Environment on Job Satisfaction, *Procedia Economics and Finance* 23, p: 717 – 725
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A., 2008, *Organizational Behaviour* 12th edition. Jakarta : Salemba Empat.\
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Organizational Behaviour*. Jakarta:Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Siagian. P. Sondang., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry., 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Yogyakarta; STIE. YKPN
- Solimun, (2013).*Penguatan Metodologi Penelitian, General Structural Component Analysis-GSCA*.Program Studi Statistika Fakultas MIPA Universitas Brawijaya
- Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Than Viet Duc, Cuong Hung Pham, Long Pham (2016) Job Stress, Involvement, Satisfaction and Performance of Employees in Garment 10 Corporation in Vietnam, *International Journal of Financial Research* Vol. 7, No. 3, p: 96 - 109
- Tio Edward (2014) The Impact Of Working Environment Towards Employee Job Satisfaction: A Case Study In Pt. X, *iBuss Management* Vol. 2, No. 1, (2014) 1-5

Yogyakarta ,Agustus 2018

Hal: Pengisian Kuisisioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu

Karyawan PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir guna memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia. Kami bermaksud mengadakan penelitian dalam menyusun Tugas Akhir Skripsi mengenai **“PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL INTERVENING KEPUASAN KERJA (Studi pada Karyawan PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun).**

Berkenaan maksud diatas, maka kami selaku penyusun sangat mengharapkan bantuan partisipasi dari Bapak/Ibu Saudar/Saudari untuk bersedia meluangkan waktu untuk menjawab pernyataan-pernyataan dalam lembar kuisisioner yang terlampir pada halaman berikut ini. Pernyataan-pernyataan tersebut di maksudkan hanya untuk keperluan memperoleh data yang sangat saya perlukan dalam penyusunan Skripsi yang sedang kami buat dan data yang saya peroleh tersebut tidak akan di pergunakan untuk keperluan lain serta kerahasiaannya terjamin.

Akhir kata, atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu Saudara/Saudari sekalian, kami ucapkan banyak terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*Hormat saya,
Peneliti**Taufiq Prasetya Pradana**

No Mhs: 11311365

Petunjuk pengisian:

Pada pertanyaan dibawah ini, Anda dimohon untuk mengisi pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan keadaan/kondisi yang sebenarnya, dengan memberikan tanda (√) pada pilihan jawaban yang tersedia

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama
:.....(Mohon Diisi)
2. Jenis kelamin : (Pilih salah satu dibawah ini)
 - Pria
 - Wanita
3. Pendidikan : (Pilih salah satu dibawah ini)
 - SLTA/SMK
 - Diploma (D1-D3)
 - Sarjana (S1)
 - Pasca Sarjana (S2)
4. Usia : (Pilih salah satu dibawah ini)
 - < 20 thn
 - 21 – 30 thn
 - 31 – 40 thn
 - 41 – 50 thn
 - > 50 thn
5. Masa Kerja : (Pilih salah satu dibawah ini)
 - < 1 thn
 - 1 – 5 thn
 - 6 – 10 thn
 - > 10 thn

Petunjuk Pengisian:

Silahkan anda pilih jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan kondisi yang ada dengan memberikan tanda (√) pada pilihan jawaban yang tersedia.

Keterangan :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

STRES KERJA

PERNYATAAN		S	T	N	S	S
1	Akhir-akhir ini saya mudah lelah fisik dengan tuntutan pekerjaan yang berlebihan.					
2	Saya sering merasakan kepala pusing ketika ada tekanan dalam pekerjaan					
3	Di malam hari saya sulit tidur mengingat tugas di perusahaan masih menumpuk					
4	Saya merasa cemas dalam menghadapi masalah pekerjaan sehari-hari					
5	Persaingan yang dilakukan antar rekan kerja membuat saya tegang.					
6	Pekerjaan yang monoton membuat saya tidak begairah dalam bekerja.					

LINGKUNGAN KERJA

PERNYATAAN		S	T	N	S	S
1	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya					
2	Ruangan dengan AC yang temperaturnya cukup membuat ruang kerja menjadi sejuk sehingga saya bekerja menjadi lebih nyaman.					
3	Tempat kerja saya tidak terganggu dengan suara-suara bising sehingga saya dapat bekerja dengan nyaman					
4	Suasana lingkungan kerja saya sangat mendukung sehingga saya dapat bekerja lebih baik lagi					
5	Saya sering mendengarkan musik dalam bekerja di					

PERNYATAAN		S	T	N	S	S
	ruang kerja					
6	Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja.					
7	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan fasilitas kendaraan bagi para pegawai yang memiliki jabatan					
8	Di lingkungan kerja, saya tidak pernah terjadi masalah dalam proses komunikasi antara atasan dengan bawahan					

KEPUASAN KERJA

PERNYATAAN		S	T	N	S	S
1	Besar gaji/upah yang saya terima memuaskan					
2	Bonus yang diberikan memuaskan					
3	Kondisi kerja membuat saya puas dalam bekerja					
4	Rekan kerja dapat saling membantu dalam bekerja					
5	Saya puas dengan adanya kesempatan/peluang promosi yang diberikan perusahaan kepada saya					
6	Saya puas pada supervisor yang mau mendengarkan keluhan dan tidak memaksakan kehendak					

KINERJA

PERNYATAAN		S	T	N	S	S
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai dengan yang diharapkan					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan (produktivitas)					
3	Saya telah memiliki pengetahuan yang cukup tentang tugas / kewajibannya dan melakukannya sehingga mendekati standar Bank					
4	Saya mampu menggunakan ketrampilan teknis yang saya miliki untuk menyelesaikan pekerjaan.					
5	Saya bertanggung jawab terhadap beban kerja yang					

No	PERNYATAAN	S	T	N	S	S
	diberikan oleh atasan.					
6	Saya memiliki kebebasan dalam kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai hasil yang lebih baik.					

	gender	pendidikan	usia	masa kerja	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	Tot	X1	LK1	LK2	LK3	LK4
1	1	3	2	3	2	2	1	3	1	3	12	2	4	4	4	4
2	2	3	2	2	3	4	3	3	4	3	20	3,33	3	5	5	4
3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	16	2,67	5	4	4	4
4	2	3	2	1	3	3	2	2	2	3	15	2,5	4	4	4	4
5	1	3	3	2	1	1	1	1	2	1	7	1,17	5	4	5	3
6	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	12	2	4	4	4	4
7	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	14	2,33	4	5	4	4
8	1	3	3	2	3	2	1	3	2	2	13	2,17	3	4	4	5
9	1	3	2	2	2	1	1	1	2	2	9	1,5	4	4	4	3
10	1	2	2	2	5	5	4	4	4	5	27	4,5	3	2	2	2
11	1	3	3	2	2	3	4	3	3	2	17	2,83	3	4	4	3
12	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	4	4
13	2	3	3	2	2	1	2	1	1	1	8	1,33	3	3	3	3
14	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	11	1,83	4	5	4	5
15	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	13	2,17	4	5	4	5
16	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	12	2	3	4	5	3
17	2	3	3	3	2	2	1	1	2	1	9	1,5	4	5	4	5
18	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	12	2	4	5	5	3
19	1	3	2	2	2	1	1	1	2	2	9	1,5	4	5	5	3
20	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	8	1,33	4	5	5	3
21	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	12	2	4	5	5	3
22	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	15	2,5	4	5	5	3
23	2	3	3	3	2	2	3	3	2	1	13	2,17	4	5	5	3
24	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	12	2	4	5	5	3
25	2	3	3	3	2	2	1	1	2	2	10	1,67	4	5	5	3
26	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	12	2	4	5	5	3
27	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	8	1,33	4	5	5	3
28	1	3	3	3	2	2	2	2	2	1	11	1,83	4	5	5	3
29	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	14	2,33	4	5	5	3
30	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	17	2,83	4	5	5	3
31	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	11	1,83	5	4	4	5
32	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	11	1,83	5	4	5	5
33	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	11	1,83	4	5	5	4
34	1	2	2	2	5	5	4	4	5	5	28	4,67	2	2	2	2
35	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	9	1,5	1	1	1	1
36	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	10	1,67	5	4	4	5
37	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	9	1,5	4	4	4	4
38	2	2	2	2	4	5	5	4	5	5	28	4,67	3	3	3	3
39	1	1	2	2	4	4	4	4	4	4	24	4	2	3	4	2
40	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	12	2	5	4	5	4

41	1	1	2	2	5	5	4	5	4	4	27	4,5	2	3	3	3
42	1	2	3	2	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	4
43	2	3	2	2	5	5	4	5	5	5	29	4,83	2	3	2	3
44	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	24	4	2	3	4	3
45	2	3	2	2	1	2	1	2	2	1	9	1,5	4	4	4	4
46	1	1	3	2	4	4	4	5	4	4	25	4,17	3	3	3	3
47	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	11	1,83	5	4	4	5
48	1	3	3	2	4	4	5	5	4	4	26	4,33	3	3	3	3
49	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	8	1,33	4	5	5	3
50	1	2	3	2	4	4	5	5	4	4	26	4,33	4	5	5	5
51	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	13	2,17	3	3	4	4
52	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	10	1,67	5	5	5	5
53	1	2	2	2	4	4	4	5	4	5	26	4,33	4	5	5	3
54	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	7	1,17	5	4	5	5
55	1	3	3	3	2	2	1	1	1	1	8	1,33	4	4	4	3
56	1	3	2	3	5	4	5	4	4	4	26	4,33	4	4	4	4
57	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	6	1	4	5	4	4
58	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	11	1,83	5	4	5	4
59	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	13	2,17	4	5	3	4
60	2	2	3	2	1	1	1	2	2	1	8	1,33	5	4	5	4
61	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	10	1,67	4	4	5	5
62	1	3	2	2	2	2	3	4	2	2	15	2,5	4	4	4	4
63	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	8	1,33	4	5	3	4
64	1	2	4	5	1	1	1	1	2	2	8	1,33	5	4	4	5
65	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	10	1,67	5	4	5	5
66	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	10	1,67	5	4	5	5
67	1	2	2	2	4	4	2	2	1	2	15	2,5	5	4	5	5
68	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	10	1,67	5	4	5	5
69	1	2	4	4	3	4	2	2	1	2	14	2,33	5	4	5	4
70	2	2	3	2	2	2	3	4	2	2	15	2,5	4	5	5	3
71	1	2	3	2	2	2	1	2	1	3	11	1,83	4	4	5	5
72	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	12	2	4	4	4	2
73	1	3	2	2	4	2	3	3	3	2	17	2,83	4	4	4	4
74	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	3	3
75	1	4	2	2	1	1	1	1	1	1	6	1	4	4	4	4
76	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	14	2,33	5	5	5	5
77	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	10	1,67	4	5	5	3
78	1	3	2	4	1	1	1	2	2	2	9	1,5	4	4	4	4
79	1	3	2	4	4	2	2	2	2	2	14	2,33	4	5	5	5
80	1	3	3	4	3	3	3	2	2	3	16	2,67	5	5	5	4
81	2	3	2	3	4	2	4	2	2	2	16	2,67	3	5	4	4

82	2	3	2	3	4	2	2	1	2	2	13	2,17	4	5	5	4
83	1	3	3	4	2	2	2	2	2	2	12	2	5	4	4	5
84	1	3	2	2	2	1	1	1	2	2	9	1,5	4	4	4	3
85	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	24	4	3	2	2	2
86	1	3	3	2	2	3	4	3	3	2	17	2,83	3	4	4	3
87	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	13	2,17	4	4	4	5
88	2	3	3	2	2	1	2	1	1	1	8	1,33	4	4	4	4
89	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	11	1,83	4	5	4	5
90	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	13	2,17	4	5	4	5
91	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	12	2	3	4	5	3
92	2	3	3	3	1	2	2	1	1	1	8	1,33	4	5	4	5
93	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	20	3,33	4	5	5	3
94	1	3	2	2	2	2	4	4	4	4	20	3,33	4	5	5	3
95	2	3	3	2	2	2	4	4	4	4	20	3,33	4	5	5	3
96	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	12	2	4	5	5	3
97	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	20	3,33	4	5	5	3
98	1	2	4	5	2	2	2	2	2	2	12	2	5	4	4	5
99	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	10	1,67	5	4	5	5
100	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	11	1,83	5	4	5	5
					2,45	2,37	2,3	2,37	2,32	2,3	14,1	2,35	3,95	4,22	4,28	3,77

Uji validitas dan reliabilitas stres kerja Correlations

		Correlations						
		SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	Tot
1	Pearson Correlation	1	.823**	.681**	.654**	.651**	.716**	.838**
	(2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
		100	100	100	100	100	100	100
2	Pearson Correlation	.823**	1	.731**	.731**	.689**	.742**	.875**
	(2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
		100	100	100	100	100	100	100
3	Pearson Correlation	.681**	.731**	1	.835**	.818**	.781**	.908**
	(2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
		100	100	100	100	100	100	100
4	Pearson Correlation	.654**	.731**	.835**	1	.819**	.819**	.911**
	(2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
		100	100	100	100	100	100	100
5	Pearson Correlation	.651**	.689**	.818**	.819**	1	.845**	.902**
	(2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
		100	100	100	100	100	100	100
6	Pearson Correlation	.716**	.742**	.781**	.819**	.845**	1	.917**
	(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
		100	100	100	100	100	100	100
	Pearson Correlation	.838**	.875**	.908**	.911**	.902**	.917**	1
	(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
		100	100	100	100	100	100	100

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Valid		100	100.0
Excluded ^a		0	.0
Total		100	100.0

Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	6

Uji validitas dan reliabilitas lingkungan kerja

Correlations

	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	To
Person Correlation	1	.494**	.611**	.631**	.321**	.641**	.510**	.424**	
(2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	100	100	100	100	100	100	100	100	
Person Correlation	.494**	1	.730**	.310**	.100	.513**	.559**	.069	
(2-tailed)	.000		.000	.002	.323	.000	.000	.492	
	100	100	100	100	100	100	100	100	
Person Correlation	.611**	.730**	1	.304**	.058	.683**	.473**	.203*	
(2-tailed)	.000	.000		.002	.566	.000	.000	.042	
	100	100	100	100	100	100	100	100	
Person Correlation	.631**	.310**	.304**	1	.739**	.425**	.575**	.642**	
(2-tailed)	.000	.002	.002		.000	.000	.000	.000	
	100	100	100	100	100	100	100	100	
Person Correlation	.321**	.100	.058	.739**	1	.159	.440**	.723**	
(2-tailed)	.001	.323	.566	.000		.114	.000	.000	
	100	100	100	100	100	100	100	100	
Person Correlation	.641**	.513**	.683**	.425**	.159	1	.698**	.276**	
(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.114		.000	.005	
	100	100	100	100	100	100	100	100	
Person Correlation	.510**	.559**	.473**	.575**	.440**	.698**	1	.418**	
(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	
	100	100	100	100	100	100	100	100	
Person Correlation	.424**	.069	.203*	.642**	.723**	.276**	.418**	1	
(2-tailed)	.000	.492	.042	.000	.000	.005	.000		
	100	100	100	100	100	100	100	100	
Person Correlation	.788**	.610**	.669**	.820**	.656**	.735**	.789**	.700**	
(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	100	100	100	100	100	100	100	100	

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Lingkungan kerja Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	8

Uji validitas dan reliabilitas kepuasan kerja Correlations

		Correlations						
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	Tot
1	Person Correlation	1	.547**	.374**	.313**	.354**	.402**	.666**
	(2-tailed)		.000	.000	.002	.000	.000	.000
		100	100	100	100	100	100	100
2	Person Correlation	.547**	1	.596**	.436**	.546**	.475**	.781**
	(2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
		100	100	100	100	100	100	100
3	Person Correlation	.374**	.596**	1	.600**	.651**	.533**	.814**
	(2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
		100	100	100	100	100	100	100
4	Person Correlation	.313**	.436**	.600**	1	.449**	.369**	.708**
	(2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.000	.000
		100	100	100	100	100	100	100
5	Person Correlation	.354**	.546**	.651**	.449**	1	.678**	.801**
	(2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
		100	100	100	100	100	100	100
6	Person Correlation	.402**	.475**	.533**	.369**	.678**	1	.770**
	(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
		100	100	100	100	100	100	100
7	Person Correlation	.666**	.781**	.814**	.708**	.801**	.770**	1
	(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
		100	100	100	100	100	100	100

Reliability

Case Processing Summary

	N	%
Excluded	100	100.0
Included ^a	0	.0
Total	100	100.0

Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	6

**Uji validitas dan reliabilitas kinerja
Correlations**

		Correlations						
		KIN1	KIN2	KIN3	KIN4	KIN5	KIN6	Tot
1	Person Correlation	1	.636**	.403**	.805**	.630**	.589**	.84
	(2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.0
		100	100	100	100	100	99	1
2	Person Correlation	.636**	1	.482**	.653**	.639**	.654**	.82
	(2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.0
		100	100	100	100	100	99	1
3	Person Correlation	.403**	.482**	1	.461**	.620**	.455**	.68
	(2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.0
		100	100	100	100	100	99	1
4	Person Correlation	.805**	.653**	.461**	1	.513**	.600**	.83
	(2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.0
		100	100	100	100	100	99	1
5	Person Correlation	.630**	.639**	.620**	.513**	1	.577**	.81
	(2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.0
		100	100	100	100	100	99	1
6	Person Correlation	.589**	.654**	.455**	.600**	.577**	1	.80
	(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.0
		99	99	99	99	99	99	
	Person Correlation	.841**	.828**	.687**	.836**	.816**	.802**	
	(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
		100	100	100	100	100	99	1

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	99	99.0
	Excluded ^a	1	1.0
	Total	100	100.0

Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	6

Frequencies

Frequency Table

gender

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
d	58	58.0	58.0	58.0
l	42	42.0	42.0	100.0
al	100	100.0	100.0	

pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
d	3	3.0	3.0	3.0
loma	36	36.0	36.0	39.0
jana	60	60.0	60.0	99.0
ca sarjana	1	1.0	1.0	100.0
al	100	100.0	100.0	

usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
d	55	55.0	55.0	55.0
30 tahun	41	41.0	41.0	96.0
40 tahun	4	4.0	4.0	100.0
50 tahun	100	100.0	100.0	

masa kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
d	1	1.0	1.0	1.0
1 tahun	71	71.0	71.0	72.0
5 tahun	21	21.0	21.0	93.0
10 tahun	7	7.0	7.0	100.0
15 tahun	100	100.0	100.0	

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan kerja, Stres kerja ^b		Stepwise (Criteria)

Dependent Variable: Kepuasan kerja
 a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.652	.644	.35655

Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Stres kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	23.056	2	11.528	90.680	.000 ^b
Residual	12.331	97	.127		
Total	35.387	99			

Dependent Variable: Kepuasan kerja
 Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Stres kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.562	.295		5.297	.000
Stres kerja	-.106	.040	-.179	-2.650	.009
Lingkungan kerja	.640	.061	.710	10.538	.000

Dependent Variable: Kepuasan kerja

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan kerja, Stres kerja, Lingkungan kerja ^b		Stepwise (Criteria)

Dependent Variable: Kinerja
All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.760	.752	1.28298

Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Stres kerja, Lingkungan kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	24.295	3	8.098	101.132	.000 ^b
Residual	7.687	96	.080		
Total	31.983	99			

Dependent Variable: Kinerja
Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Stres kerja, Lingkungan kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.771	.266		6.667	.000
Stres kerja	-.164	.033	-.291	-5.000	.000
Lingkungan kerja	.151	.071	.176	2.133	.035
Kepuasan kerja	.512	.081	.538	6.352	.000

Dependent Variable: Kinerja

Uji multikolinieritas model 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.562	.295		5.297	.000		
kepuasan kerja	-.106	.040	-.179	-2.650	.009	.792	1.263
dukungan kerja	.640	.061	.710	10.538	.000	.792	1.263

Dependent Variable: Kepuasan kerja

Uji multikolinieritas model 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.771	.266		6.667	.000		
kepuasan kerja	-.164	.033	-.291	-5.000	.000	.738	1.355
dukungan kerja	.151	.071	.176	2.133	.035	.369	2.709
kepuasan kerja	.512	.081	.538	6.352	.000	.348	2.870

Dependent Variable: Kinerja

Uji normalitas NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual	Standardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	100	100
	Std. Deviation	.00000000E-7	.00000000E-7
Most Extreme Differences	Positive	.98984745	.98473193
	Negative	.103	.117
	Absolute	.059	.058
Kolmogorov-Smirnov Z		-.103	-.117
		1.034	1.167
Asymp. Sig. (2-tailed)		.236	.131

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Uji heterokedastisitas model 1

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
Constant)	1.197	.571		2.097	.039	
prestasi kerja	.046	.077	.066	.591	.556	
dukungan kerja	-.154	.118	-.147	-1.312	.193	

Dependent Variable: abs_res1

Uji heterokedastisitas model 2

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
Constant)	1.823	.624		2.924	.004	
prestasi kerja	.027	.077	.039	.352	.725	
dukungan kerja	.214	.166	.204	1.292	.199	
puasan kerja	-.532	.189	-.457	-1.813	.106	

Dependent Variable: abs_res2



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA FAKULTAS EKONOMI

Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta 55283
Telepon (0274) 881546 - 883087 - 885376 Fax. : 882589

Nomor : 246/DEK/10/Div.SDM/VIII/2018
Hal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN

Kepada Yth.
PT. Bank Mandiri (Persero Tbk)
Branch Manager Cabang Mandiri Pahlawan

MOS Wija
Tlg di lmbh
8/8/18

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami :

Nama : Taufiq Prasetya Pradana
No. Mahasiswa : 11311365
Jurusan : Manajemen
Alamat : Desa / Kecamatan Jenangan, Ponorogo, Jawa Timur

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Saudara pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

“ Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening ”

Dosen Pembimbing : Achmad Sobirin, Drs., M.B.A., Ph.D., Ak.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perkenan dan bantuan Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum wr. wb

Yogyakarta, 02 Agustus 2018

Dekan



Jaka Sriyana, SE., M.Si., Ph.D.
NIK : 93 313 0101