

**Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang  
Dimediasi oleh Kepuasan Kerja di PT. Madubaru Yogyakarta**

Achmad Sobirin, Drs., MBA., Ph.D.  
Khairi Setiawan Sejati

**ABSTRAK**

Penelitian tentang kaitan antara stres, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja serta kinerja perlu dilakukan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Madukismo yang berlokasi di Padokan, Tirtonirmolo, Kasihan, Bantul, Yogyakarta. PT. Madukismo merupakan satu-satunya pabrik gula dan pabrik alkohol di Yogyakarta yang memiliki banyak karyawan hingga mencapai ribuan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja, pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh stres kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja, menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel yaitu berjumlah 160 karyawan. Teknik sampel yang digunakan yaitu *cluster sampling*. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif *Path analysis*. Hasil dari penelitian ini adalah. Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada PT Madubaru Di Yogyakarta. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada PT Madubaru Di Yogyakarta. Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja, Stres Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Kepuasan kerja pada PT Madubaru Di Yogyakarta.

*Keywords: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja, Kepuasan Kerja*

## PENDAHULUAN

Perkembangan jaman yang semakin cepat diiringi persaingan yang sangat ketat dan ketidak pastian yang tinggi saat ini, menimbulkan banyaknya tuntutan-tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi oleh para karyawan di lingkungan kerja mereka. Tuntutan-tuntutan yang berlebihan dari organisasi tersebut dapat menyebabkan timbulnya suatu tekanan tersendiri bagi karyawan. Tekanan-tekanan yang timbul dan dibiarkan terus berlarut-larut akan menyebabkan timbulnya kecemasan bagi karyawan. Dampak yang timbul dari kecemasan yang sering dialami oleh karyawan pada khususnya disebut stres. Stres adalah kegembiraan, kecemasan, atau ketegangan fisik yang terjadi ketika tuntutan yang diberikan pada seorang individu dianggap melebihi kemampuan penyesuaiannya (Hellriegel, John 2004). Stres apabila dibiarkan maka akan mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja. Higgins (dalam Umar, 2005) berpendapat bahwa terdapat hubungan langsung antara stres dan kinerja, sejumlah besar riset telah menyelidiki hubungan stres kerja dengan kinerja disajikan dalam model stres - kinerja (hubungan U terbalik) yakni hukum Yerkes Podson (Mas'ud, 2004).

Selain stres kerja, lingkungan kerja juga termasuk hal yang sangat perlu diperhatikan di perusahaan. Menurut Sukanto dan Indriyo dalam Khoiriyah (2009:24) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, meliputi: pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Jika lingkungan kerja karyawan kondusif, maka akan menciptakan kemudahan dalam pelaksanaan tugas, begitu pula sebaliknya jika lingkungan tidak kondusif, maka pelaksanaan tugas pun akan terganggu atau tidak maksimal hasilnya. Oleh karena itu lingkungan kerja juga menjadi faktor pendorong kinerja karyawan. Terdapat pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan. Dimana bahwa semakin nyaman lingkungan kerja di tempat kerja, mengakibatkan kinerja karyawan semakin meningkat ( Yunanda, MA 2013).

Kepuasan pekerjaan adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Menurut Handoko (2001:193), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Stres kerja dan lingkungan kerja juga secara tidak langsung menjadi penyebab terjadinya kepuasan kerja menjadi menurun yang nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Sudah diketahui secara umum bahwa kepuasan kerja dan stres kerja karyawan saling berkaitan (Kahn dkk, 1964). Apabila terjadi stres kerja, maka akan mempengaruhi kepuasan karyawan dan secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan apabila lingkungan kerja karyawan di tempat kerja nyaman dan aman maka karyawan akan bekerja dengan senang hati dan puas (Yunanda, MA 2013). Apabila lingkungan kondusif, maka karyawan akan puas yang kemudian akan mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Simamora (2003:339), kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Penelitian tentang kaitan antara stres, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja serta kinerja perlu dilakukan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Madubaru yang berlokasi di Padokan, Tirtonirmolo, Kasihan, Bantul, Yogyakarta. PT. Madubaru merupakan satu-satunya pabrik gula dan pabrik alkohol di Yogyakarta yang memiliki banyak karyawan hingga mencapai ribuan karyawan. Tentunya dengan pabrik satu-satunya yang luas dan besar serta memiliki banyak karyawan di Yogyakarta ini, penulis penasaran dan ingin meneliti lebih

lanjut bagaimana proses yang terjadi dalam kegiatan-kegiatan keseharian karyawan yang terjadi di pabrik. Mengingat perusahaan pabrik ini merupakan perusahaan satu-satunya yang ada di Yogyakarta, karyawan dituntut untuk berkinerja tinggi dan mengemban suatu tanggung jawab yang besar. Dari tuntutan-tuntutan dan tanggung jawab yang diberikan karyawan jika berlebihan atau melebihi kemampuan karyawan maka akan menyebabkan terjadinya stres bagi karyawan. Dari stres yang dialami, karyawan akan merasa kurang puas yang kemudian kinerjanya akan terpengaruh. Begitu pula dengan lingkungan kerja yang ada di PT. Madubaru menurut penulis merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan, dimana dengan karyawan yang tidak sedikit serta dengan fasilitas-fasilitas yang diberikan dari perusahaan sendiri menjadi suatu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan karyawan juga akan dilihat dari lingkungan kerja yang kondusif atau tidak.

Oleh karena itu penulis akan mencoba melakukan analisis lebih lanjut mengenai pengaruh stres kerja PT. Madubaru, yang meliputi: beban kerja berlebihan yang diberikan karyawan, konflik kerja, sikap atasan dan dukungan kelompok serta kaitannya dengan kepuasan kerja (kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan, kesesuaian pekerjaan, pekerjaan menyenangkan atau tidak, tantangan pekerjaan) yang akan mempengaruhi kinerja karyawan (efektif tidaknya pekerjaan, efisiensi, tanggung jawab dan disiplin kerja), serta lingkungan kerja dari perusahaan dalam hal lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor lingkungan fisik meliputi pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi, yang secara tidak langsung mempengaruhi kepuasan karyawan serta pengaruhnya secara langsung terhadap kinerja karyawan sendiri.

## KAJIAN PUSTAKA

### Stres Kerja

Menurut Ivancevich (1996:203), stres berarti suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perbedaan individual dan/atau proses psikologis, yaitu, suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Stres adalah keadaan dinamis dimana orang-orang dihadapkan dengan peluang, penghalang, batasan atau tuntutan mengenai apa yang diinginkan seseorang dan implikasinya yang dianggap tidak pasti, negatif, menakutkan dan penting (Robbins, 2001).

Beehr dan Newman (1978) telah mengartikan tekanan/ stres sebagai sebuah situasi yang akan memaksa seseorang untuk menyimpang dari pekerjaan normalnya dikarenakan perubahan (yaitu yang mengganggu atau memperbanyak) dalam kondisi mereka baik fisik maupun mental, dengan begitu seseorang dipaksa untuk menyimpang dari pekerjaan normalnya. Menurut Lasky (1995) tuntutan yang berkaitan dengan keluarga dan keuangan dapat menjadi sumber tekanan/stres 'di luar organisasi' yang besar yang dapat mempersulit, atau bahkan memperbanyak tekanan tempat kerja.

Menurut Handoko (2001:201) faktor-faktor penyebab stres ada dua kategori yaitu,

#### A. Di dalam Pekerjaan (*On-the-job*):

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang jelek
4. Iklim politis yang tidak aman

5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab
7. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
8. Frustrasi
9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
10. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
11. Berbagai bentuk perubahan.

B. Di luar pekerjaan (*Off-the-job*):

1. Kekhawatiran finansial
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
3. Masalah-masalah fisik
4. Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian)
5. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
6. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan pekerjaan adalah variabel-variabel terkait dengan pekerjaan yang berpengaruh terhadap sikap individu karyawan dalam bekerja. Menurut Swastha (1999) lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor yang mempengaruhi perusahaan baik organisasi maupun kegiatannya, sedangkan arti lingkungan secara luas mencakup semua faktor ekstern yang mempengaruhi individu, perusahaan dan masyarakat. Menurut Bartkus et al. (1997), lingkungan kerja yang baik mengakibatkan sesama rekan kerja akan lebih saling mendukung satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Menurut Johanes Papu (Team e-psikologi/informasi psikologi

online/www.google.com), membentuk lingkungan kerja yang kondusif dapat dicapai melalui praktik kepemimpinan dan manajemen perusahaan yang baik, pendekatan kemanusiaan, keadilan bagi semua, struktur karir yang jelas, program pelatihan dan pengembangan yang terpadu, dukungan peralatan kerja yang memadai, penilaian kinerja yang obyektif, program “reward” yang tepat, gaji dan tunjangan yang memadai serta kegiatankegiatan lain yang diadakan oleh perusahaan. Hal ini penting karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik yang mendukung karyawan dalam bekerja maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula dalam organisasi.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Robbin and Judge (2007:107), kepuasan kerja adalah sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Spector (1997) menjelaskan tentang kepuasan kerja dalam hal bagaimana orang merasa tentang pekerjaan mereka dan berbagai aspek dari pekerjaan mereka. Ellickson dan Logsdon (2002) mendukung pandangan ini dengan mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sejauh mana karyawan menyukai pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Davis dan John Strom (1985:105) kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif yang berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku. Ketiga sikap itu membantu para manajer memahami reaksi karyawan terhadap pekerjaan mereka dan memperkirakan dampaknya pada perilaku di masa datang. Adapun Menurut Handoko (2001:193), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2001:225) dalam Wibowo (2009:326) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu *Need fulfillment* (pemuahan kebutuhan), *Discrepancies* (perbedaan), *Value*

*attainment* (pencapaian nilai), *Equity* (keadilan), *Dispositional/genetic components* (komponen genetik).

### **Elemen kepuasan kerja**

Kepuasan kerja meliputi elemen umum dan khusus: pandangan keseluruhan mengenai kenikmatan kerja dianggap sebagai elemen umum; keamanan kerja, gaji, rekan kerja, pengawasan, dan pertumbuhan serta perkembangan personal dianggap sebagai elemen khusus (Hackman & Okham, 1980).

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001:225) dalam Wibowo (2009:326) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu Need fulfillment (pemenuhan kebutuhan), Discrepancies (perbedaan), Value attainment (pencapaian nilai), Equity (keadilan), Dispositional/genetic components (komponen genetik).

Adapun menurut Robbins (2007:112), dampak ketidakpuasan kerja dapat ditunjukkan dengan respons-respons seperti berikut:

1. Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

2. Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

3. Faktor Fisik

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

#### 4. Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Menurut Robbins (2007:112), dampak ketidakpuasan kerja dapat ditunjukkan dengan respons-respons seperti berikut:

1. Keluar (*exit*), yaitu perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
2. Aspirasi (*voice*), yaitu secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.
3. Kesetiaan (*loyalty*), secara pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk ”melakukan hal yang benar”.
4. Pengabaian (*neglect*), secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus menerus kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

#### **Kinerja**

Menurut Simanjatak (2005) kinerja adalah pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, dan kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Robbin dalam Pramudyo (2010:4) menyatakan bahwa kinerja adalah ukuran mengenai apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh karyawan.

Menurut Prawirosentono (2008) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja meliputi:

- *Quality of Work* (kualitas kerja)

Kualitas ini akan dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.

- *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan)

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.

- *Creativeness* (kreatifitas)

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan permasalahan-persoalan yang timbul.

- *Corporative* (kerjasama)

Kesadaran untuk bekerjasama dengan orang lain.

- *Initiative* (inisiatif)

Keaslian ide-ide yang disampaikan sebagai program organisasi dimasa mendatang.

- *Dependability* (ketergantungan)

Kesadaran dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penjelasan kerja.

- *Personal quality* (kualitas personil)

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, kemampuan dan integritas pribadi (Gomes, 2003:143).

## **KERANGKA PENELITIAN**

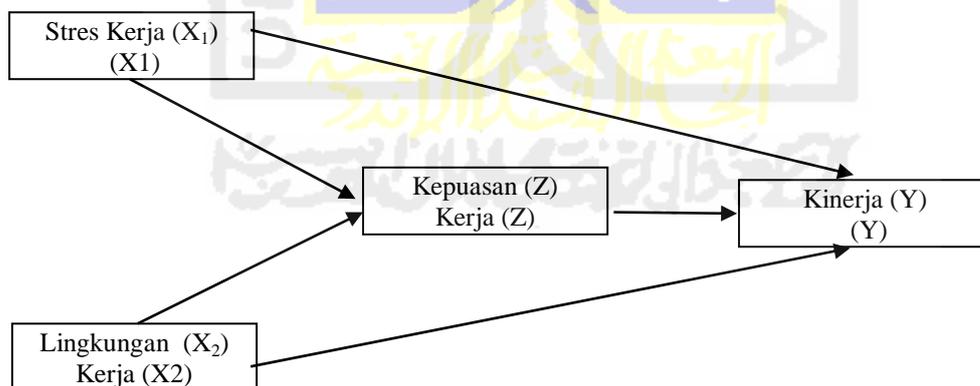
Dalam kerangka penelitian ini, penulis mengembangkan kerangka penelitian berdasarkan dari kajian-kajian terdahulu. Model dapat dikembangkan sesuai dengan teori-teori yang ada sebelumnya. Adapun kajian-kajian yang didapat yang menyangkut dengan kerangka penelitian.

Dalam penelitian yang meneliti terkait dengan stres kerja terhadap kepuasan kerja, menyimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara tekanan kerja dan kepuasan kerja (Nilufar, 2009:121). Sedangkan penelitian lain menjelaskan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Ruchi, 2014:8). Kemudian penelitian lain juga menyimpulkan ada pengaruh negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan (Peni, 2011:12). Dalam kajian yang melakukan penelitian terkait dengan stres kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja, menyimpulkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif dengan kinerja (Jehanggir et. al, 2011:458). Sedangkan penelitian lain menyebutkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja (Warraich, 2014:15). Kemudian penelitian lain juga menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja (Dwi, 2010:71). Dalam penelitian yang meneliti tentang hubungan antara pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja menyimpulkan bahwa keduanya berpengaruh secara positif (Vrinda, 2011:34). Penelitian lain juga menyimpulkan adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja (Prasetyo, 2015:165). Sedangkan dalam penelitian yang meneliti mengenai pengaruh stres terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, menyimpulkan bahwa secara keseluruhan hubungan antara stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja menunjukkan adanya pengaruh negatif secara tidak langsung (Dewi, 2014:92).

Dalam kajian, yang meneliti terkait dengan hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja. Hasil dari penelitian tersebut menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara

lingkungan kerja terhadap kinerja (Ferina, 2008:191). Penelitian lain menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja (Dwi, 2010:71). Penelitian lain juga menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja (Ika, 2013:65). Kemudian hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan menunjukkan adanya pengaruh positif antara keduanya (Mega, 2012:12), serta dalam penelitaian tersebut disebutkan bahwa hubungan secara keseluruhan antara lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja menunjukkan adanya pengaruh positif secara tidak langsung. Sedangkan dalam penelitian lain menyebutkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Ruchi, 2014:8). Penelitian lain juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Endang, 2014:16).

Dari kajian-kajian terdahulu tersebut diatas, maka penulis membuat dan mengembangkan kerangka teroi sesuai dengan kajian yang sudah ada sebelumnya, yang tidak lepas dengan pembahasan mengenai stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Untuk lebih jelasnya, maka penulis menyimpulkan kerangka teori sebagai berikut:



## METODE PENELITIAN

### Definsi operasional variabel

#### Variabel Independen/ Bebas (X1 dan X2)

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2013:61). Variabel independen pertama (X1) dalam penelitian ini adalah stres kerja. Sedangkan variabel independen kedua (X2) dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja.

#### Stres Kerja (X1)

Stres adalah kegembiraan, perasaan kecemasan, dan / atau ketegangan fisik yang terjadi ketika tuntutan ditempatkan pada individu diperkirakan melebihi kemampuannya dalam mengatasi (Hellriegel, 2004:168)

Sedangkan untuk mengetahui apa saja sumber-sumber dari stres, penulis mengambil indikator dari (Hellriegel, 2004:174) yang menyatakan bahwa sumber stres antara lain adalah:

- Beban kerja
- Kondisi kerja
- Konflik peran
- Perkembangan karir
- Tuntutan yang bertentangan

#### Lingkungan kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, meliputi: pengaturan penerangan,

pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja (Sedarmayanti, 2009).

Adapun indikator dari lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2009)

antara lain:

- Pewarnaan
- Penerangan
- Udara
- Suara bising
- Ruang gerak
- Keamanan dan kebersihan

Sedangkan indikator lingkungan kerja non fisik:

- Struktur kerja
- Tanggung jawab kerja
- Perhatian dan dukungan pemimpin
- Kerjasama antara kelompok
- Kelancaran komunikasi

### **Variabel Dependen/ Terikat (Y)**

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen atau variabel bebas (Sugiyono, 2013:61). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja.

### **Kinerja**

Kinerja merupakan catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktifitas selama periode waktu tertentu (Gomes, 2003:133).

Adapun indikator dari kinerja yang diambil dari (Gomes, 2003:142), antara lain adalah:

- *Quality of Work* (kualitas kerja)  
Kualitas ini akan dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.
- *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan)  
Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
- *Creativeness* (kreatifitas)  
Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan perosalan-persoalan yang timbul.
- *Corporative* (kerjasama)  
Kesadaran untuk bekerjasama dengan orang lain.
- *Initiative* (inisiatif)  
Keaslian ide-ide yang disampaikan sebagai program organisasi dimasa mendatannng.
- *Dependability* (ketergantungan)  
Kesadaran dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penjelasan kerja.
- *Personal quality* (kualitas personil)  
Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, kemampuan dan integritas pribadi.

### **Variabel Intervening (Z)**

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen,

sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono: 2013:63). Variabel intervening (Z) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo, 2009:501)

Adapun indikator dari kepuasan kerja menurut (Wibowo, 2009:504):

- Need fulfillment (pemenuhan kebutuhan)
- Discrepancies (perbedaan)
- Value attainment (pencapaian nilai)
- Equity (keadilan)
- Dispositional/ genetic components (komponen genetik)

### **Jenis dan teknik (metode) pengumpulan data**

#### **Data kuantitatif**

Data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari PT. Madubaru Yogyakarta, seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

#### **Kuesioner**

Kuesioner digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam jumlah besar, kuesioner sangat bermanfaat sebagai alat dalam studi mempelajari sikap, sistem nilai, dan keyakinan para responden. Para peneliti telah menunjukkan bahwa penggunaan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data menghasilkan informasi dengan mutu yang lebih baik

dan validitas yang lebih tinggi. Tetapi keadaan demikian harus didukung dengan keadaan nyata yang dihadapi organisasi (Siagian, 1995).

### **Sumber data**

Dalam penelitian ada dua jenis data yang digunakan, yaitu data primer dan data sekunder.

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang berasal atau diperoleh dari sumber asli atau pertama, dan tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui nara sumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang penulis jadikan objek penelitian atau orang yang dijadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data (Sarwono, 2006). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang dilakukan di PT. Madubaru Yogyakarta.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sehingga penulis hanya mencari dan mengumpulkan. Data sekunder dapat diperoleh dengan lebih mudah dan cepat karena sudah tersedia misalnya, diperpustakaan, perusahaan-perusahaan, kantor-kantor pemerintah (Sarwono, 2006).

### **Populasi**

Populasi adalah suatu kesatuan individu atau subjek pada wilayah dan waktu serta dengan kualitas tertentu yang akan diamati/diteliti. Kegiatan penelitian dapat dilakukan dengan penelitian populasi dimana penelitian dilakukan kepada seluruh atau semua anggota

populasi (Supardi, 2005). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan tetap PT. Madubaru Yogyakarta yang berjumlah 266 karyawan

**Tabel**  
**Populasi PT. Madubaru Yogyakarta**  
**berdasarkan tingkat perbagian**

Nama Bagian	Jumlah
Satuan Pengawas Inter	15
SDM dan Umum	42
Akuntansi Keuangan	39
Pemasassran	7
Tanaman	118
Pabrikasi	14
Spirtus	31
<b>TOTAL</b>	<b>266</b>

Sumber : PT. Madubaru Yogyakarta, 2015

Untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan maka peneliti memakai rumus Slovin (Umar, 2004:74).

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2} = \frac{266}{1 + 266.0,05^2}$$

$$= 159,986 \approx 160$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = tingkat kesalahan dalam penelitian ini “e” ditetapkan sebesar 5%.

Atas dasar perhitungan di atas maka sampel yang akan diambil adalah berjumlah 159,986 orang, dibulatkan menjadi 160 responden agar hasil penelitian ini dapat lebih fit.

## Sampel

Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang dijadikan subjek penelitian sebagai “wakil” dari para anggota populasi. Sampel penelitian akan menjadi lebih menentukan lagi mengingat bahwa hasil penelitian dengan menggunakan sampel penelitian tersebut akan disimpulkan/digeneralisasikan menjadi keadaan populasi (Supardi, 2005). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel sensus dimana anggota populasi seluruhnya digunakan untuk sampel yaitu berjumlah 160 karyawan. Teknik sampel yang digunakan yaitu *cluster sampling*. Menurut Sugiyono (2012) *Cluster sampling* adalah cara pengambilan sampel yang berdasarkan pada cluster-cluster tertentu atau bagian – bagian tertentu. Besar sampel tiap bagian dapat dicari dengan rumus :

$$n_1 = \frac{N_1}{\sum N_1} \times n_0$$

dimana :

$n_1$  = Banyaknya sampel karyawan pada tiap bagian / jabatan.

$\sum N_1$  = Banyaknya seluruh karyawan.

$N_1$  = Banyaknya karyawan pada tiap tingkat pendidikan.

$n_0$  = Banyaknya seluruh sampel yang akan diambil menjadi responden.

Sehingga untuk melakukan pengambilan sampel pada karyawan PT.

Madubaru Yogyakarta dilakukan teknik penarikan sampel per bagian sebagai berikut :

- |                          |                |               |
|--------------------------|----------------|---------------|
| 1. Satuan Pengawas Inter | = 15/266 x 160 | = 9 karyawan  |
| 2. SDM dan Umum          | = 42/266 x 160 | = 25 karyawan |
| 3. Akuntansi Keuangan    | = 39/266 x 160 | = 24 karyawan |
| 4. Pemasassran           | = 7/266 x 160  | = 4 karyawan  |

5. Tanaman	= 118/266x160	= 71 karyawan
6. Pabrikasi	= 14/266x160	= 9 karyawan
7. Spirtus	= 31/266x160	= $\frac{18 \text{ karyawan}}{160 \text{ karyawan}}$

**Tabel**  
**Pengambilan Sampel pada PT. Madubaru Yogyakarta**  
**berdasarkan tingkat perbagian**

Nama Bagian	Jumlah
Satuan Pengawas Inter	9
SDM dan Umum	25
Akuntansi Keuangan	24
Pemasassran	4
Tanaman	71
Pabikasi	9
Spirtus	18
TOTAL	160

Sumber : PT. Madubaru Yogyakarta, data primer diolah 2015

### **Metode Analisis Data**

#### **Analisis Diskriptif**

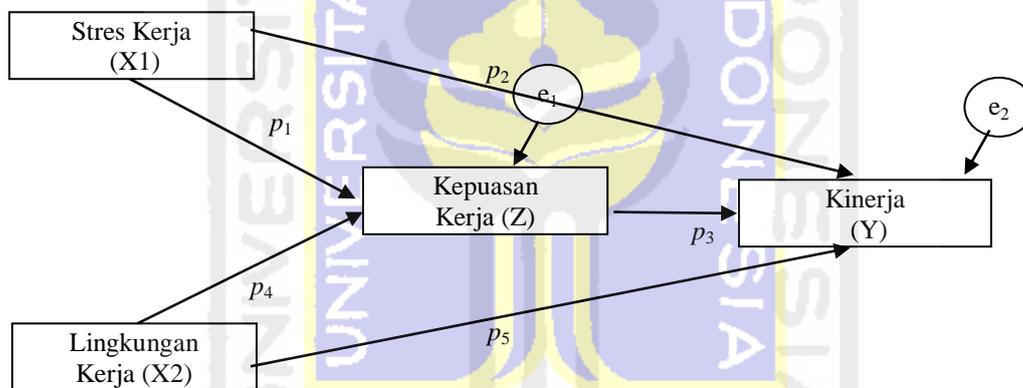
Analisis ini mendiskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melalui kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 1999 : 2). Analisis diskriptif ini berupa uraian tentang masalah yang berhubungan Stres kerja, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan pada PT. Madubaru Yogyakarta.

#### **Analisis Kuantitatif**

Analisis kuantitatif ditujukan untuk menguji hipotesis ada tidaknya pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja (variabel intervening) pada PT Madubaru Yogyakarta.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis jalur (*path analysis*). *Path analysis* merupakan perluasan dari analisis regresi berganda yang bertujuan untuk mengestimasi besar dan signifikansi hubungan antar beberapa variabel dan melibatkan variabel *intervening/mediating* (Garson, D.A., 2002; Webley, P and Stephen Lea., 1997). *Path analysis* merupakan metode *multivariate* (lebih dari satu variabel dependen) yang dapat digunakan untuk mengestimasi pengaruh langsung (*direct effect*), tak langsung (*indirect effect*) dan pengaruh total (*total effect*) diantara beberapa variabel (Mueller, R., 1996: 22).

Model hubungan hipotesis (teoritis) antara ketiga variabel dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk diagram *path* pada Gambar 3.1.



### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya validitas instrument yang menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul dan tidak menyimpang dari gambar tentang variabel yang dimaksud.

Uji validitas dilakukan dengan pendekatan korelasi *product moment* antar masing-masing item yang mengukur suatu variabel dengan skor total variabel tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan  $\alpha = 5\%$  sehingga syarat minimum suatu

instrumen untuk dianggap valid adalah jika tingkat signifikansi dari r hitung lebih kecil dari 0,05. Rumus Korelasi Product Moment (Sugiyono, 1999:182) yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[ (n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2) ]}}$$

Dimana :

$r_{xy}$  = Korelasi Product Moment

n = Jumlah sampel

$\Sigma x$  = Jumlah skor butir

$\Sigma y$  = Jumlah skor total

$\Sigma xy$  = Jumlah perkalian skor butir dengan skor total

$\Sigma x^2$  = Jumlah kuadrat skor butir

$\Sigma y^2$  = Jumlah kuadrat skor total

Secara statistik nilai korelasi dari masing-masing butir atau atribut harus dibandingkan dengan nilai kritisnya pada nilai signifikansi 5% (0,05). Pengambilan kesimpulan dalam penelitian ini, jika koefisien korelasi < 0,05 maka data dikatakan valid. Begitu juga sebaliknya, jika koefisien korelasi > 0,05 maka data dikatakan tidak valid. Kriteria yang digunakan adalah bila nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) bernilai positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$ , berarti item dinyatakan valid.

### **Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (1999:109), hasil penelitian dikatakan reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama

Untuk menguji reliabilitas instrument digunakan rumus *Cronbach's Alpha Coefficient* (Suharsimi Arikunto, 2002:171), adapun rumusnya :

$$r_{1.1} = \frac{k}{(k-1)} \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

$r_{1.1}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sigma_1^2$  = Jumlah varians total

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir

Kapabilitas penilaian tingkat realibilitas sangat ditentukan oleh seberapa jauh resiko alpha bila diterima sedikit resiko. Semakin besar nilai alpha yang dihasilkan (lebih besar dari 0,6) berarti butir-butir kuesioner semakin reliabel. Untuk menguji reliabilitas digunakan *cronbach alpha coefficient*  $\geq 0,6$ .

## PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Model I (Hipotesis 1 dan Hipotesis 2)

Analisis Regresi Model I digunakan untuk mengetahui besar pengaruh secara langsung variabel bebas X1 dan X2 terhadap variabel Z.

**Tabel 1**  
**Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.966	2.453		6.508	.000
	X1	-.520	.089	-.433	-5.841	.000
	X2	.111	.044	.185	2.499	.013

a. Dependent Variable: Z

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi untuk model regresi I adalah sebagai berikut :

$$Z = 15,966 - 0,520X_1 + 0,111 X_2 + e_1$$

Dengan :

Z = Kepuasan Kerja

X1 = Stres

X2 = Lingkungan

e1 = error pada model regresi I

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

#### 1. Konstanta

Nilai Konstanta sebesar 15,966 menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan pada variabel stres dan lingkungan maka kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 15,966.

#### 2. Stress (X1)

Stres Kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Z) dengan koefisien regresi sebesar -0,520. Adanya hubungan negatif ini berarti adanya hubungan yang berkebalikan antara stress kerja (X1) dan kepuasan kerja (Z). Nilai koefisien -0,520 dapat diartikan bahwa apabila variabel stress kerja meningkat satu satuan maka

besarnya kepuasan kerja akan meningkat sebesar -0,520 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

3. Lingkungan (X2)

Lingkungan (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z) dengan koefisien regresi sebesar 0,111. Adanya hubungan positif ini berarti lingkungan dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang searah. Nilai koefisien 0,111 dapat diartikan bahwa apabila variabel lingkungan meningkat satu satuan maka besarnya kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,111 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

**a. Pengaruh Stres Kerja(X1) dan Lingkungan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)**

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien regresi variabel X1 sebesar -0,520 dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa variabel stres kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z), pengaruh tersebut bersifat negatif, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin rendah, begitu sebaliknya. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan (X2) sebesar 0,111 dengan nilai signifikan 0,013 yang lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa lingkungan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, pengaruh tersebut bersifat positif, yang berarti semakin tinggi kualitas lingkungan kerja maka kepuasan kerja para karyawan juga akan semakin tinggi.

**b. Uji Pengaruh secara simultan kedua variabel bebas terhadap variabel Z (Uji F)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	455.255	2	227.627	32.060	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1114.720	157	7.100		
	Total	1569.975	159			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi di atas, nilai F yang didapat dari hasil uji Anova dalam analisis regresi adalah 32,060 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja dan Lingkungan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

**c. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.538 <sup>a</sup>	.290	.281	2.665

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besar pengaruh secara simultan kedua variabel bebas terhadap variabel Kinerja(Y), berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) model regresi I adalah 0,290, hal ini berarti bahwa variansi pada variabel Kepuasan Kerja (Z) yang dapat dijelaskan oleh Variabel Stress Kerja dan Lingkungan adalah sebesar 29%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh sebab lain diluar kedua variabel bebas tersebut.

Koefisien determinasi juga dapat digunakan untuk menghitung error pada model regresi I (e1), yaitu sebesar  $\sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,29} = \sqrt{0,71} = 0,84$ .

**Analisis Regresi Model II (Hipotesis 3 dan 4)**

Analisis Regresi Model II digunakan untuk mengetahui besar pengaruh secara langsung variabel bebas Stres Kerja(X1) dan Lingkungan (X2) terhadap variabel Kinerja(Y).

**Tabel 2**  
**Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.033	3.856		8.307	.000
	X1	-.913	.140	-.485	-6.526	.000
	X2	.096	.070	.102	1.377	.170

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi untuk model regresi II adalah sebagai berikut :

$$Y = 32,033 - 0,913X_1 + 0,096 X_2 + e_2$$

Dengan :

Y = Kinerja

X1 = Stres

X2 = Lingkungan

e2 = error pada model regresi II

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta

Nilai Konstanta sebesar 32,033 menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan pada variabel stres dan lingkungan maka kinerja karyawan adalah sebesar 32,033.

2. Stress (X1)

Stres Kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar -0,913. Adanya hubungan negatif ini berarti adanya hubungan yang berkebalikan antara stress kerja (X1) dan kinerja (Y). Nilai koefisien -0,913 dapat diartikan bahwa apabila variabel stress kerja meningkat satu satuan maka besarnya kinerja akan meningkat sebesar -0,913 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

3. Lingkungan (X2)

Lingkungan (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,096. Adanya hubungan positif ini berarti lingkungan dan kinerja

mempunyai hubungan yang searah. Nilai koefisien 0,096 dapat diartikan bahwa apabila variabel lingkungan meningkat satu satuan maka besarnya kinerja akan meningkat sebesar 0,096 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

**a. Uji Pengaruh Parsial Variabel X1 dan X2 terhadap Y (Uji t)**

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien regresi variabel X1 sebesar -0,913 dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa variabel stres kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y), pengaruh tersebut bersifat negatif, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin rendah, begitu sebaliknya. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan(X2) sebesar 0,096 dengan nilai signifikan 0,170 yang lebih besar dari 0,05, hal ini berarti bahwa lingkungan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**b. Uji Pengaruh secara simultan kedua variabel bebas terhadap variabel Y (Uji F)**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1111.424	2	555.712	31.684	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2753.676	157	17.539		
	Total	3865.100	159			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi di atas, nilai F yang didapat dari hasil uji Anova dalam analisis regresi adalah 31,684 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Stress Kerja(X1) dan Lingkungan(X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja(Y).

**c. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.536 <sup>a</sup>	.288	.278	4.188

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besar pengaruh secara simultan kedua variabel bebas terhadap variabel Y, berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) model regresi I adalah 0,288, hal ini berarti bahwa varians pada variabel Kepuasan Kerja (Z) yang dapat dijelaskan oleh Variabel Stress Kerja dan Lingkungan adalah sebesar 28,8%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh sebab lain diluar kedua variabel bebas tersebut.

Koefisien determinasi juga dapat digunakan untuk menghitung error pada model regresi II (e<sub>2</sub>), yaitu sebesar  $\sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,288} = \sqrt{0,722} = 0,85$ .

**Analisis Regresi Model III (Hipotesis 5)**

Analisis Regresi Model II digunakan untuk mengetahui besar pengaruh secara langsung variabel bebas Kepuasan Kerja(Z) terhadap variabel Kinerja(Y).

**Tabel 3**  
**Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.821	1.640		9.037	.000
Z	.731	.110	.466	6.615	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi untuk model regresi I adalah sebagai berikut :

$$Y = 14,821 + 0,731 Z + e_3$$

Dengan :

Y = Kinerja

Z = Kepuasan Kerja

$e_3$  = error pada model regresi III

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta

14,821 menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan pada variabel stres dan lingkungan maka kinerja karyawan adalah sebesar 14,821

2. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,731. Adanya hubungan positif ini berarti adanya hubungan yang searah antara kepuasan kerja (Z) dan kinerja (Y). Nilai koefisien 0,731 dapat diartikan bahwa apabila variabel kepuasan kerja meningkat satu satuan maka besarnya kinerja akan meningkat sebesar 0,731 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

**a. Uji Pengaruh Parsial Variabel Kepuasan Kerja(Z) terhadap Kinerja(Y)**

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,731 dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y), pengaruh tersebut bersifat positif, yang berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi, begitu sebaliknya.

**b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.466 <sup>a</sup>	.217	.212	4.377

a. Predictors: (Constant), Z

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besar pengaruh secara simultan kedua variabel Kepuasan Kerja terhadap variabel Kinerja, berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) model regresi III adalah 0,217, hal ini berarti bahwa varians pada variabel Kinerja (Y) yang dapat dijelaskan oleh Variabel Kepuasan

Kerja adalah sebesar 21,7%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh sebab lain diluar variabel bebas tersebut.

Koefisien determinasi juga dapat digunakan untuk menghitung error pada model regresi III (e3), yaitu sebesar  $\sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,217} = \sqrt{0,783} = 0,89$ .

### Analisis Jalur (Hipotesis 6 dan 7)

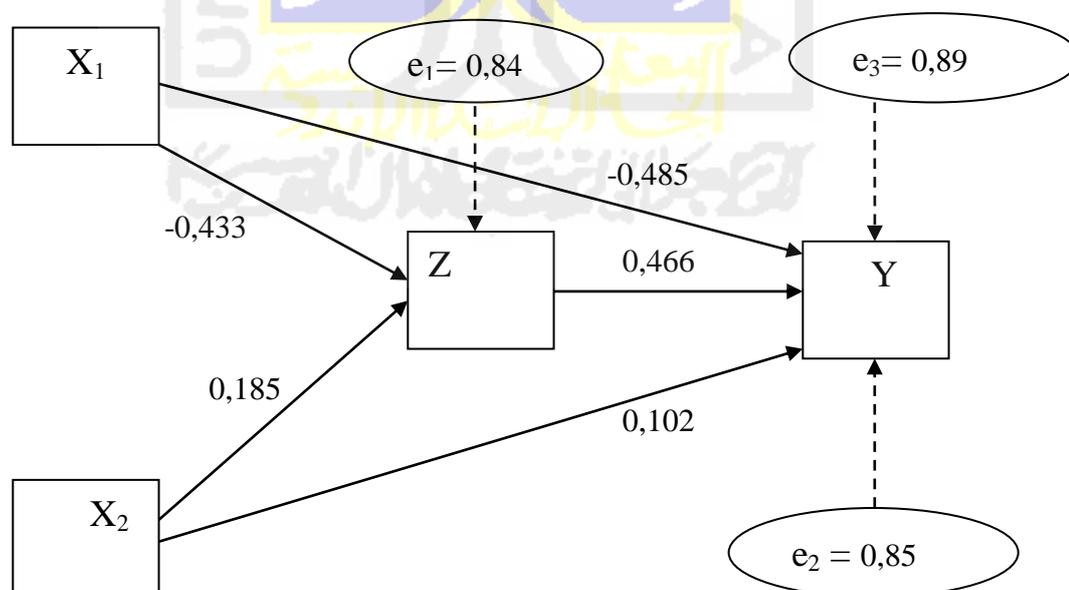
#### Diagram Jalur dan Persamaan Struktural

Analisis Jalur merupakan analisis lanjutan dari ketiga model regresi. Berdasarkan tabel koefisien persamaan regresi ketiga model regresi, didapatkan tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.28 Hasil Analisis Regresi Linear Ketiga Model Regresi**

Model Regresi	Variabel Bebas	Variabel Terikat	koefisien	error	Sig
1	X1	Z	-0,433	0,84	0,000
	X2		0,185		0,013
2	X1	Y	-0,485	0,85	0,000
	X2		0,102		0,170
3	Z	Y	0,466	0,89	0,000

Berdasarkan tabel di atas, maka diagram jalur yang terbentuk dari variabel X1, X2, Z dan Y adalah sebagai berikut :



**Gambar Diagram Jalur Variabel X1, X2, Z dan Y**

#### **4.1.4.1 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

##### **a. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil analisis regresi model I, nilai koefisien regresi variabel X1 terhadap variabel Z yang distandarkan adalah  $-0,433$ , pada model III nilai koefisien regresi variabel Z terhadap Y yang distandarkan adalah  $0,466$ , sehingga besar pengaruh tidak langsung variabel Stress Kerja terhadap kinerja ( dimediasi oleh kepuasan kerja ) adalah  $= -0,433 \times 0,466 = 0,202$ . Berdasarkan hasil analisis regresi model II, nilai koefisien regresi X1 terhadap Y adalah  $-0,466$ , yang berarti besar pengaruh langsung variabel Stress Kerja terhadap Kinerja adalah  $-0,466$ .

Dari uraian di atas, besar pengaruh langsung variabel stress kerja terhadap kinerja lebih besar dari besar pengaruh tidak langsung, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebenarnya stress kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja dan dimediasi oleh kepuasan kerja.

##### **b. Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil analisis regresi model I, nilai koefisien regresi variabel X2 terhadap variabel Z adalah  $0,185$ , pada model III nilai koefisien regresi variabel Z terhadap Y adalah  $0,466$ , sehingga besar pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja ( dimediasi oleh kepuasan kerja ) adalah  $= 0,185 \times 0,466 = 0,086$ . Berdasarkan hasil analisis regresi model II, nilai koefisien regresi X1 terhadap Y adalah  $0,102$ , namun nilai probabilitas yang didapat lebih dari  $0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Dari uraian di atas, oleh karena pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja tidak signifikan maka dapat disimpulkan bahwa sebenarnya lingkungan berpengaruh terhadap kinerja namun tidak secara langsung, yaitu harus dimediasi oleh kepuasan kerja.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada bab IV maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan kerja pada PT Madubaru Di Yogyakarta. Dengan demikian hipotesis 1 didukung.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja pada PT Madubaru Di Yogyakarta. Dengan demikian hipotesis 2 didukung.
3. Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja pada PT Madubaru Di Yogyakarta. Dengan demikian hipotesis 3 didukung.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pada PT Madubaru Di Yogyakarta. Dengan demikian hipotesis 4 didukung.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pada PT Madubaru Di Yogyakarta. Dengan demikian hipotesis 5 didukung.
6. Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Kepuasan kerja pada PT Madubaru Di Yogyakarta. Dengan demikian hipotesis 6 berhasil didukung.
7. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT Madubaru Yogyakarta. Dengan demikian hipotesis 7 berhasil didukung.

### Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan, bahwa Stres Kerja, Lingkungan kerja berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja dengan Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Adapun penulis menyarankan :

1. Pada indikator Stres Kerja nilai terendah terdapat pada tingkat prestasi kerja karyawan dengan nilai rata-rata 2,63 dan kinerja tim yang rendah dengan nilai rata-rata 2,21. Dengan demikian penulis menyarankan untuk meningkatkan prestasi kerja dan kerja tim yang baik sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan outbond dan pengembangan sesuai dengan bidang kerja setiap karyawan.
2. Pada indikator Lingkungan kerja nilai terendah terdapat pada tingkat berpakaian karyawan yang kurang baik dengan nilai rata-rata 2,51. Dengan demikian penulis menyarankan untuk menjaga kedisiplinan dan kekompakan karyawan dibutuhkan seragam kerja yang telah ditentukan perusahaan, apabila karyawan tidak menggunakan seragam yang telah ditentukan maka sebaiknya perusahaan memberikan sanksi disipliner.
3. Pada indikator Kepuasan kerja nilai terendah terdapat pada kurangnya karyawan untuk mengeluarkan kemampuan yang dimilikinya dengan nilai rata-rata 3,38. Dengan demikian penulis menyarankan agar karyawan mengeluarkan semua kemampuan yang dimiliki dalam bekerja sebaiknya perusahaan memberikan penghargaan, bonus dan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi. Pihak manajemen juga harus peka menampung ide – ide atau gagasan – gagasan karyawan untuk kemajuan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja seluruh karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung HW. (2013), *Stres kerja: Penyebab, Dampak dan Cara Mengatasinya (Studi Kasus di TK Budi Mulia Dua Seturan, Sleman, Yogyakarta)*, Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan), Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII.
- Al-Aameri A.S., 2003. "Source of job stress for nurses in public hospitals", *Saudi Medical Journal*, 24(11), pp.1183-1187.
- Ali WU. (2014), Impact of Stress on Job Performance: An Empirical Study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi, Pakistan, *Research Journal of Management Sciences*, 3 (7), hal: 14-17.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT remaja rosdakarya, Bandung, (2004)
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, Jakarta: Rineka Cipta, (1998)
- As'ad, *Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Liberty, Yogyakarta, (2004)
- Certo S.C., *Supervision: Concepts and skill building*, New York, NY: McGraw Hill (2003)
- Danica B., Tomislav B. (2013), Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croatia Shipbuilding Company, *International Journal of Business and Social Science*, 4 (2), hal: 206-207.
- Dewi, DS. (2014), *Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT Asuransi Bina Dana Arta Cabang Kelapa Gading*, Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasi), Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII.
- Dhini, R.D. (2011), Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, *Jurnal Studi Pada MedicalRepresentatif Di Kota Kudus*, 1 (1), hal: 15-23.
- Dwi Septianto (2010), *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Skripsi Sarjana, Semarang: Fakultas Universitas Dipegoro.

Eka (2008), Pengaruh Budaya Organisasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat “Rumah Sakit Mata Dr. Yap” Yogyakarta dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2 (3), hal: 159-174.

Endang P., Irma P. S. (2014), The Affect of Work Environment, Job Satisfaction, Organization Commitment on OCB of Internal Auditors, *International Journal of Business, Economics and Law*, 5 (dec), hal: 10-18

Ferina S. (2008), Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2 (3), hal: 175-194

Garry Dessler, (1997), *Human Resource Management 7e*, Jilid 2, PT Prenhallindo, Jakarta

Ghozali, Imam. (2006). *Structural Equation Modeling*, Metode Alternatif dengan Partial Least Square. Edisi 2. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Gomes, Cardoso (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi

Handoko, T. Hani “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*”, Edisi ke Dua, BPFE, (2011).

Hans A. Hoekstra (2011), A career roles model of career development, *Journal of Vocational Behavior*, 78, hal: 159-173

Hellriegel Don, John W Slocum (2004), *Organizational Behavior*, Thomson Learning pub. Ed. 10<sup>th</sup> 2004

Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, STIE, Yogyakarta, (1999)

Imam Gozali. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* edisi 3. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Indriantoro, Nur & Bambang Supomo (2002), *Metodologi Penelitian Bisnis, Untuk Akuntansi & Manajemen*, Yogyakarta: BPFE

Jain R., Kaur S (2014), Impact of Work Environment On Job Satisfaction, *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4 (1): 1-3

- Jehanggir M., Kareem N; dkk. (2011), Effects of Job Stress on Job Performance and Job Satisfaction, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3 (7): 453-465.
- Kella B. (2003), *A Study of The Relationship Between Stress and Job Satisfaction in Sales Organizations: Its Impact on Employee Turnover*, Disertasi (Tidak dipublikasikan), Nova Southeastern University.
- Khoiriyah, Lilik, 2009. Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta, (online), <http://id.pdfsb.com/> diakses pada 6 Desember 2012.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, (2014), *Perilaku Organisasi Edisi Sembilan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kriyantono, Rachmat, (2007), *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, Jakarta: Kencana Prenada Group
- M. Manulang. (1998). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mariskha Z. (2011), Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Surat Kabar Harian Lokal di Kota Palembang, *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis*, 6 (Nov), hal: 36-45.
- Mega A.Y. (2012), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kulalitas Air), *explanatory research*.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., Smith, C.A., (1993). Commitment to organizations and occupations: extension of a test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology* 78, 538–551.
- Mondy, R. W. Alih bahasa oleh Airlangga, B. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid 2 (edisi 10)*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Nawawi, Hadari H. dan H.M. Martini, (2000). *Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*, Jakarta: CV Haji Masagung.

- Nilufar A., Zaini A; dkk. (2009), A Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study, *European Journal of Social Science*, 8 (1), hal: 121-131.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior : The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A Meta-analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *Personnel Psychology*, 48, 775-802.
- Organ, D.W. (1988b). A Restatement Of The Satisfaction-Performance Hypothesis. *Journal of Management*, 14, 547-557
- Platis, Reklitis P; Zimeras S (2015), Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services, *Procedia – Social and Behavioral Science*, 1-4 (9): 481-483.
- Prasetyo, AN. (2015), *Peran Mediasi Motivasi Kerja pada Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Satu Bintang Jakarta*, Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan), Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII.
- Prawirosentono, Supardi, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta, 2008
- Raeda F. (2004), Job Stress, Job Performance, and Social Support Among Hospital Nurses, *Journal of Nursing Scholarship*, 36 (1): 73-78.
- Robbins, S.P., (2003), *Perilaku Organisasi, Jilid I, Edisi 9 (Indonesia)*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Ruchi J., Surinder K. (2014), Impact of Work Environment on Job Satisfaction, *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4 (1) hal: 1-8
- Sedarmayanti (2009), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju
- Seller R.M. and Damas A.J., One role or two? The function of psychological separation in role conflict, *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 574-582 (2002)
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Akasara (1997)

Simanjuntak J.P (2005), *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: LPEE Universitas Indonesia

Steers. Richard M. (2001). Relationship of core self evaluations to goal setting, motivation, and performance, *Journal of applied psychology*, vol. 86, No. 6, 1270-1279

Sugiyono, (2008), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung

Umar, Husein., (2004), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Cetakan kelima Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Van Dyne, L.. & Ang, S. (1995). Organizational Citizenship Behavior of Contingent Workers in Singapore. *Academy of Management Journal*, Vol. 41(6): 692- 703.

Van Dyne, Linn, Graham, Jill W., & Dienesch, Richard M (1994). Organizational Citizenships Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, Vol. 37, 765-802

Vrinda N N, Nisha Ann Jacob (2015), The Impact of Job Satisfaction on Job Performance, *International Journal in Commerce, IT & Social Sciences*, 2 (2), hal: 27-34.

Warraich U. A. et all (2014), Impact of Stress on Job Performance: An Empirical study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi, Pakistan, *Research Journal of Management Sciences*, 3 (7), hal: 14-17

Wibowo, (2009), *Manajemen Kinerja Edisi Kedua*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Wulan, Lucky, 2011. Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, (online), [http://eprints.undip.ac.id/26826/1/skripsi\\_MSDM\\_-\\_Lucky%28r%29.pdf](http://eprints.undip.ac.id/26826/1/skripsi_MSDM_-_Lucky%28r%29.pdf) diakses pada 6 Desember 2012.