

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Perusahaan Merak Avian merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur, memproduksi berbagai macam pakaian muslim seperti gamis, mukena, kopeah, sejadah dan baju muslim lainnya. Perusahaan Merak Avian telah berdiri sejak tahun 2000 di Tasikmalaya dan beralamat di Jl. Raya Cibeuhi No.54, Karsamenak, Kec. Kawalu, Tasikmalaya, Jawa Barat 46182 yang didirikan oleh H. Sopyan. Perusahaan Merak Avian mempunyai visi untuk menjadi perusahaan yang mampu memproduksi dan mendistribusikan produknya sampai ke seluruh penjuru Indonesia, dengan kualitas yang baik dan mampu memenuhi kebutuhan konsumennya.

Konsumen merupakan hal yang sangat dijaga dan diutamakan oleh perusahaan Merak Avian. Dengan terus menjaga dan membangun hubungan yang baik dengan konsumen, kini perusahaan Merak Avian mampu membuka anak perusahaan yang masih bergerak dalam bidang yang sama. Selain menjaga kualitas produk dan kepercayaan konsumen, perusahaan Merak Avian juga berusaha untuk terus menjaga dan mengembangkan kualitas SDM yang dimilikinya. Karyawan Merak Avian berjumlah 57 orang atas latar belakang umur, jenis kelamin, pendidikan dan pengalaman kerja yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perusahaan Merak Avian juga terus melakukan inovasi dan

mengembangkan kreativitasnya dalam memproduksi pakaian muslim agar dapat bersaing dengan perusahaan serupa lainnya.

B. Gambaran Umum Subyek Penelitian

1. Hasil Penyebaran Kuisisioner

Penyebaran dan pengumpulan kuisisioner dilakukan pada tanggal 20 September 2019 sampai dengan tanggal 25 September 2019 dalam kurun waktu 5 hari. Penyebaran kuisisioner dilakukan secara langsung dengan cara bertatap muka dengan responden kuisisioner yang dituju, yaitu karyawan Perusahaan Merak Avian. Kuisisioner yang disebar berjumlah 57 kuisisioner setara dengan jumlah kuisisioner yang dapat terkumpul pada tanggal 25 September 2019, tetapi terdapat 5 kuisisioner yang tidak dapat digunakan karena jawaban yang tertera sifatnya konsisten sehingga hanya 52 kuisisioner yang dapat digunakan untuk penelitian.

Berikut merupakan tabel persentase yang dapat menyajikan jumlah kuisisioner yang dapat digunakan seperti di bawah ini :

Tabel 4.1 Penyebaran dan Pengambilan Kuisisioner pada Responden

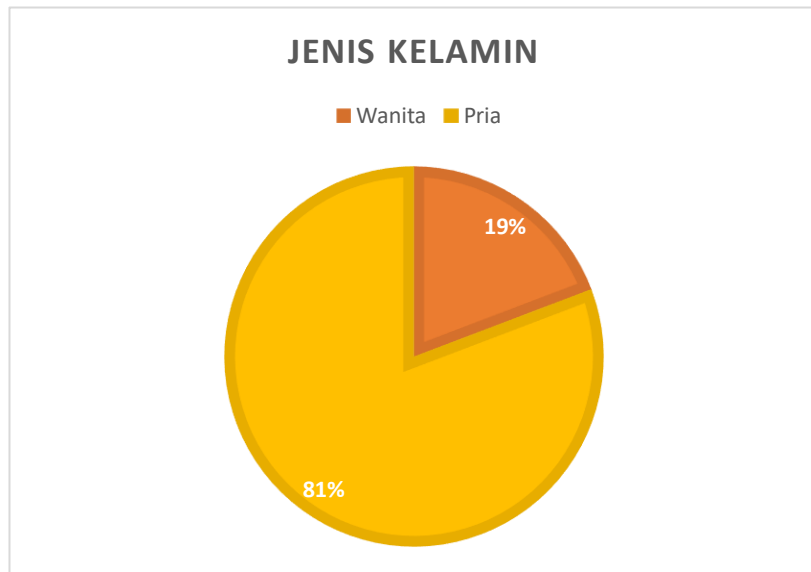
Keterangan	Jumlah
Kuisisioner yang dibagikan	57
Kuisisioner Kembali	57
Tingkat persentase kuisisioner kembali	100%
Kuisisioner yang tidak dapat digunakan	5
Kuisisioner yang digunakan	52
Tingkat persentase kuisisioner yang digunakan	91,3%

2. Deskripsi Responden

Deskriptif data responden merupakan data yang ditampilkan secara statistik yang menggambarkan beberapa kondisi responden. Deskriptif data responden dapat menampilkan berbagai data sederhana yang berkaitan dengan responden atau subjek utama penelitian. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan Merak Avian yang berjumlah 57 orang dengan latar belakang dari *gender*, usia, pendidikan dan pengalaman kerja yang berbeda-beda. Berikut merupakan data responden yang dapat disajikan :

a. Data responden berdasarkan jenis kelamin

Data deskriptif responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dibagi menjadi 2 kategori kelompok responden. Kelompok responden yang pertama adalah responden yang berjenis kelamin wanita dan kelompok responden yang kedua adalah responden yang berjenis kelamin pria. Berikut merupakan diagram yang dapat menggambarkan data deskriptif responden berdasarkan jenis kelamin yang dikategorikan menjadi dua kelompok, yaitu kategori responden berjenis kelamin pria dan wanita yang dapat disajikan pada gambar diagram berikut ini :



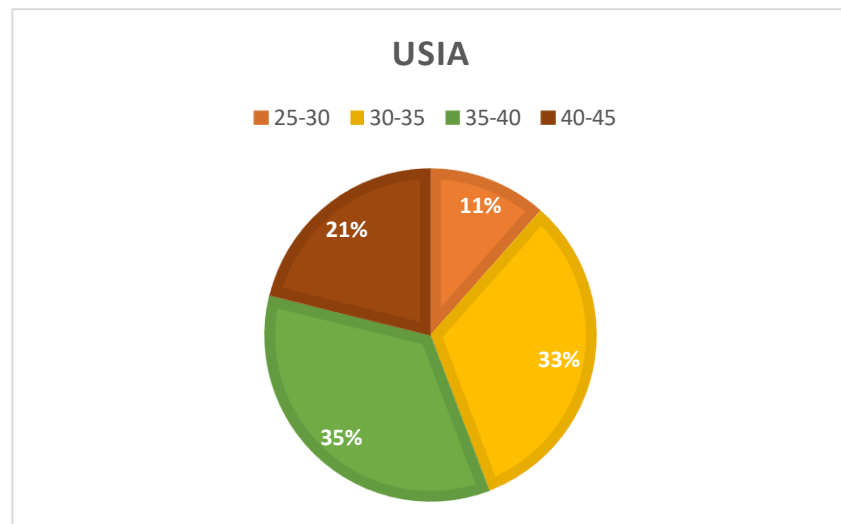
Gambar 4.1 Diagram Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan pada gambar 4.1 dapat disimpulkan bahwa responden dalam kategori yang berjenis kelamin pria dengan jumlah 42 orang (81%) lebih banyak daripada responden yang berjenis kelamin wanita yang berjumlah 10 orang (19%).

b. Deskripsi responden berdasarkan usia

Data deskriptif responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dibagi menjadi 4 kategori kelompok responden, kategori kelompok responden yang pertama adalah responden dalam rentang usia antara 20-25 tahun, kategori kelompok responden yang kedua adalah responden dalam rentang usia antara 25-30 tahun, kategori kelompok responden yang ketiga adalah responden dalam rentang usia 30-35 tahun, dan yang terakhir adalah kategori kelompok responden yang memiliki rentang usia 35-40 tahun. Berikut diagram

yang dapat menggambarkan data deskriptif responden berdasarkan usia yang telah dibagi menjadi 4 kategori kelompok rentang usia :



Gambar 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia

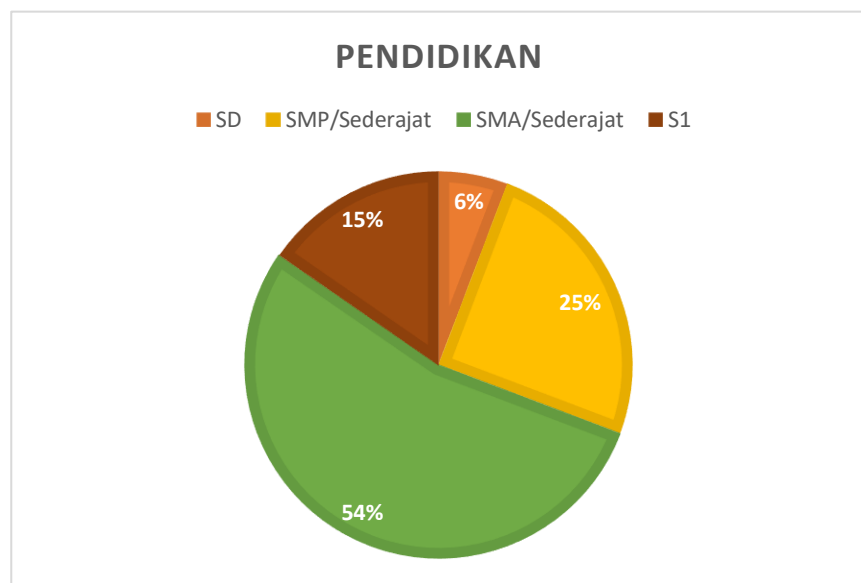
Berdasarkan pada gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa jumlah responden dalam kategori rentang usia 35 – 40 tahun yang berjumlah 18 responden (35%) lebih banyak dibandingkan dengan responden dengan kategori rentang usia 25 – 30 tahun yang berjumlah 6 responden (11%), kategori responden dengan rentang usia 30 – 35 tahun yang berjumlah 17 responden (33%) dan kategori responden dengan rentang usia 40-45 tahun yang berjumlah 11 responden (21%)

c. Deskripsi responden berdasarkan Pendidikan

Data deskriptif responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini dapat dikategorikan menjadi 4 kategori kelompok responden, yaitu responden yang berlatar belakang pendidikan

sampai SD, reponden berlatar belakang pendidikan SMP/Sederajat, reponden berlatar belakang pendidikan SMA/Sederajat dan reponden berlatar belakang pendidikan sampai dengan S1.

Berikut merupakan diagram yang menggambarkan deskriptif responden berdasarkan pendidikan :

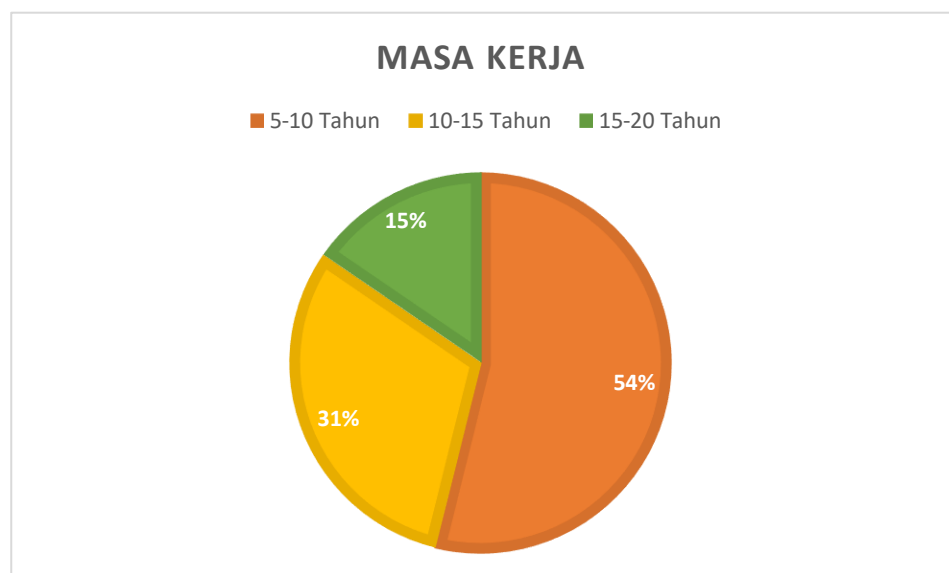


Gambar 4.3 Diagram Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan pada gambar 4.3 dapat disimpulkan bahwa kelompok responden dengan kategori latar pendidikan SMA/Sederajat yang berjumlah 24 responden (54%) lebih banyak dibandingkan dengan kelompok kategori responden dengan latar belakang pendidikan SD yang berjumlah 3 responden (6%), kelompok kategori responden dengan latar belakang pendidikan SMP yang berjumlah 13 responden (25%), dan kelompok kategori responden dengan latar belakang pendidikan S1 yang berjumlah 8 responden (15%).

d. Deskripsi responden berdasarkan masa kerja

Data deskriptif responden berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini dapat dikategorikan menjadi 3 kategori kelompok responden. Kelompok responden yang pertama adalah kelompok kategori responden dengan rentang masa kerja 5-10 tahun, yang kedua 10-15 tahun dan yang ketiga adalah 15-20 tahun. Berikut merupakan diagram deskriptif responden berdasarkan masa kerja :



Gambar4.4 Diagram Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan pada gambar 4.4 dapat disimpulkan bahwa kelompok kategori responden dengan rentang masa kerja 5 - 10 tahun yang berjumlah 28 responden (54%) lebih banyak dibandingkan dengan kategori kelompok responden yang memiliki rentang masa kerja 10 – 15 tahun dengan jumlah 16 responden

(31%) dan kategori kelompok responden dengan rentang masa kerja 15 – 20 tahun yang berjumlah 8 responden (15%).

C. Hasil Uji Kualitas Instrumen Data

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji valid tidaknya suatu kuesioner yang digunakan untuk penelitian. Valid atau tidaknya setiap butir pertanyaan dalam kuesioner tergantung pada ungkapan setiap item pertanyaanya, jika setiap item pertanyaan mampu mengungkapkan setiap hal yang akan diukur dalam kuesioner tersebut dan memiliki nilai signifikan $< 0,05$ maka kuesioner tersebut dapat dikatakan valid.

a. Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kuesioner Stres Kerja

Item	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
1.	0,586	0,001	Valid
2.	0,633	0,000	Valid
3.	0,442	0,016	Valid
4.	0,558	0,002	Valid
5.	0,668	0,000	Valid
6.	0,580	0,001	Valid
7.	0,629	0,000	Valid
8.	0,634	0,000	Valid
9.	0,484	0,008	Valid

Sumber : Lampiran 3 hasil uji instrumen

Berdasarkan dari tabel 4.2 yang merupakan hasil uji validitas kuesioner stress kerja dengan pertanyaan yang berjumlah 10 butir dan jumlah responden sebanyak 30 orang, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner mengenai stress kerja dinyatakan valid. Dari hasil uji validitas kuesioner stress kerja dalam gambar 4.2 dapat diketahui bahwa setiap butir pertanyaan kuesioner memiliki nilai signifikan $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner stress kerja dinyatakan validitas.

b. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja

Item	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
1	0,649	0,000	Valid
2	0,563	0,001	Valid
3	0,699	0,000	Valid
4	0,617	0,000	Valid
5	0,690	0,000	Valid
6	0,601	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 3 hasil uji instrumen

Berdasarkan dari tabel 4.3 yang merupakan hasil uji validitas kuesioner kepuasan kerja, dengan 6 butir pertanyaan dan jumlah responden sebanyak 30 orang dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner mengenai stress kerja

dinyatakan valid. Dari hasil uji validitas kuesioner kepuasan kerja dalam gambar 4.3 dapat diketahui bahwa setiap butir pertanyaan kuesioner memiliki nilai signifikan $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner stress kerja dinyatakan valid.

c. Hasil Uji Validitas Kinerja

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja

Item	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
1	0,682	0,000	Valid
2	0,536	0,002	Valid
3	0,590	0,001	Valid
4	0,524	0,003	Valid
5	0,701	0,000	Valid
6	0,681	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 3 hasil uji instrumen

Berdasarkan dari tabel 4.4 yang merupakan hasil uji validitas kuesioner kinerja dengan 6 butir pertanyaan dan jumlah responden sebanyak 30 orang dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner mengenai kinerja dinyatakan valid. Dari hasil uji validitas kuesioner kinerja dalam gambar 4.4 dapat diketahui bahwa setiap butir pertanyaan kuesioner memiliki nilai signifikan $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner kinerja dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji atau mengukur konsistensi dan stabil tidaknya suatu instrumen. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* pada setiap item dengan menggunakan bantuan SPSS. Suatu instrument dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* positif dan $>0,06$. Semakin besar nilai Cronbach alpha semakin reliabel juga instrument yang digunakan. Berikut merupakan hasil dari uji reliabilitas instrumen, yang di sajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Stres Kerja	0,741	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,701	Reliabel
Kinerja	0,666	Reliabel

Sumber : Lampiran 3 hasil uji instrumen

Berdasarkan pada gambar 4.5 Dapat diketahui nilai *Cronbach Alpha* pada variabel stress kerja sebesar 0,741, pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,701 dan pada variabel kinerja sebesar 0,666. Seluruh instrument memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ yang berarti instrumen stress kerja, kepuasan kerja dan kinerja dapat dinyatakan reliabel.

D. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran ataupun suatu deskripsi data yang dapat dilihat dari standar deviasi, nilai rata-rata, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi) yang didapatkan dari data sampel yang diteliti.

Hasil pengukuran dari uji uji dekripsi statistik dapat ditentukan dengan interval kelasnya sebagai berikut :

$$Interval = \frac{\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{kelas interval}}$$

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

Berdasarkan nilai interval diatas, maka dapat diketahui interpretasi dari nilai kelas-kelas interval atas jawaban yang di peroleh dari responden penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.6
Interpretasi dari Nilai Kelas – Kelas Interval

Interval	Keterangan
1-1,8	Sangat Rendah
1,8-2,6	Rendah
2,6-3,4	Sedang
3,4-4,2	Tinggi
4,2 – 5	Sangat Tinggi

Berikut ini merupakan hasil data statistik deskriptif yang berdasarkan pada tanggapan responden penelitian terhadap variable stres kerja, kinerja dan kepuasan kerja

a. Variabel Stres Kerja

Hasil tanggapan responden penelitian yang berjumlah 52 responden dengan banyaknya butir pertanyaan yang berjumlah 10 butir

mengenai variabel stres kerja, dapat dirangkum ke dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja

Pertanyaan	N	Min	Mak	Mean	Std.Deviation
1. Beban kerja yang dihadapi melebihi kemampuan kerja saya, sedangkan pekerjaan harus cepat selesai	52	1	5	2,98	1,229
2. Pekerjaan yang saya hadapi melebihi jumlah waktu kerja saya, sehingga saya merasa frustrasi	52	1	5	3,04	1,236
3. Wewenang atau tanggung jawab yang tidak dijelaskan dengan baik membuat saya merasa tertekan	52	1	4	2,17	0,985
4. Konflik antara pimpinan dan pegawai sering terjadi, akan tetapi dapat diselesaikan dengan baik	52	1	5	2,73	1,270
5. Situasi atau keadaan kerja yang tidak sehat menyebabkan hubungan antar pegawai kurang baik	52	1	4	2,46	1,038
6. Peralatan kerja yang kurang memadai dapat menghambat saya , sehingga sulit untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	52	1	4	2,83	0,964
7. Balas jasa yang berupa bonus terlalu rendah menyebabkan saya kurang termotivasi, sehingga banyak pegawai yang mengeluh	52	1	5	3,37	1,030
8. Penilaian terhadap saya menyebabkan saya kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan	52	1	5	3,15	1,036
9. Pegawai diperlakukan dengan tidak adil oleh atasan, sehingga para pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja	52	1	3	2,10	0,721
				2,76	

Sumber : Lampiran 5 hasil uji statistic deskriptif

Berdasarkan pada gambar tabel 4.7 yang merupakan hasil dari tanggapan responden penelitian mengenai variabel stress kerja dengan 9 butir pertanyaan. Dapat diketahui hasil tanggapan responden terhadap stress kerja dengan nilai minimum sebesar 1, nilai maksimum sebesar 5 dan nilai rata-rata sebesar 2,76 yang dapat menggambarkan tingkat stres kerja di Perusahaan Merak Avian dapat dibidang sedang.

b. Variabel Kepuasan Kerja

Hasil tanggapan dari responden penelitian yang berjumlah 52 responden dengan banyaknya butir pertanyaan yang berjumlah 6 butir mengenai variable kepuasan kerja, dapat dirangkum sebagai berikut:

Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Pertanyaan	N	Min	Mak	Mean	Std. Deviation
1. Puas dengan pekerjaan	52	1	5	3,37	0,971
2. Lebih menyukai pekerjaan daripada yang lainnya	52	1	4	2,44	0,916
3. Menghabiskan waktu untuk bekerja keras	52	1	5	3,56	0,895
4. Dihargai dalam pekerjaan	52	2	5	3,10	0,913
5. Proaktif dalam pekerjaan	52	1	5	3,35	0,814
6. Pekerjaan sangat penting	52	1	5	3,37	0,886
				3,20	

Sumber : Lampiran 5 hasil uji statistik deskriptif

Berdasarkan pada gambar tabel 4.8 yang merupakan hasil dari tanggapan responden penelitian mengenai variabel stress kerja dengan 10

butir pertanyaan. Dapat diketahui hasil tanggapan responden terhadap kepuasan kerja dengan nilai minimum sebesar 1, nilai maksimum sebesar 5 dan nilai rata-rata sebesar 3,20 yang dapat menggambarkan bahwa tingkat kepuasan kerja di Perusahaan Merak Avian dapat dibidang sedang.

c. Variabel Kinerja

Hasil tanggapan responden penelitian yang berjumlah 52 responden dengan banyaknya butir pertanyaan yang berjumlah 6 butir mengenai variable kepuasan kerja, dapat dirangkum sebagai berikut:

Tabel 4.9 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

Pertanyaan	N	Min	Mak	Mean	Std. Deviation
1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari yang diberikan perusahaan	52	1	5	3,38	0,993
2. Saya dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat	52	1	5	2,98	0,828
3. Hasil pekerjaan saya sesuai dengan kualitas kerja yang ditentukan	52	1	5	3,29	1,073
4. Saya melakukan pekerjaan tidak pernah mengecewakan perusahaan	52	2	5	3,81	0,841
5. Saya selalu datang lebih awal dari jam kantor		2		3,77	0,783
6. Saya dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja	52	1	5	3,69	0,875
				3,48	

Sumber : Lampiran 5 hasil uji deskriptif

Berdasarkan pada gambar tabel diatas yang merupakan hasil dari tanggapan responden penelitian mengenai variabel stress kerja dengan 10 butir pertanyaan. Dapat diketahui hasil tanggapan responden terhadap stress kerja dengan nilai minimum sebesar 1, nilai maksimum sebesar 5

dan nilai rata-rata sebesar 3,48 yang dapat menggambarkan bahwa tingkat kinerja di Perusahaan Merak Avian dapat dibilang tinggi.

E. Uji Hipotesis

Pada penelitian kali ini, peneliti melakukan uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis data uji regresi linier sederhana dan uji regresi linier berganda. Uji regresi linier sederhana digunakan untuk menguji apakah stres kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Sementara uji regresi linier berganda digunakan untuk melihat apakah stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sebelum melakukan uji regresi, terlebih dulu peneliti melakukan uji asumsi klasik.

Selain menggunakan uji regresi linier sederhana dan uji regresi linier berganda, peneliti juga menggunakan *path analysis* dan *sobel test*. *Path analysis* digunakan untuk melihat apakah variabel kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Sementara test digunakan untuk melihat signifikansi dari variabel yang berpengaruh terhadap variabel yang dipengaruhi.

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Uji regresi linier sederhana yang ada dipenelitian kali ini dilakukan pada variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja. Langkah yang harus dilakukan sebelum melakukan uji regresi linier sederhana adalah melakukan uji asumsi klasik. Berikut merupakan tahapan – tahapannya :

a. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa tidak ada masalah dalam data penelitian ini, sehingga data yang digunakan berdistribusi normal dan layak untuk diterliti. Berikut merupakan uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini :

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya distribusi normal dalam sebuah model regresi. Model regresi yang baik seharusnya memiliki distribusi data yang normal atau cukup mendekati normal. Dalam uji normalitas ini dilakukan pengujian dengan menggunakan uji analisis non parametrik *Kolmogorov – Smirnov*. Suatu model regresi dikatakan normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari nilai Alpha 0,05. Berikut merupakan hasil uji normalitas tahap pertama :

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Tahap 1

Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
0,200	Berdistribusi Normal

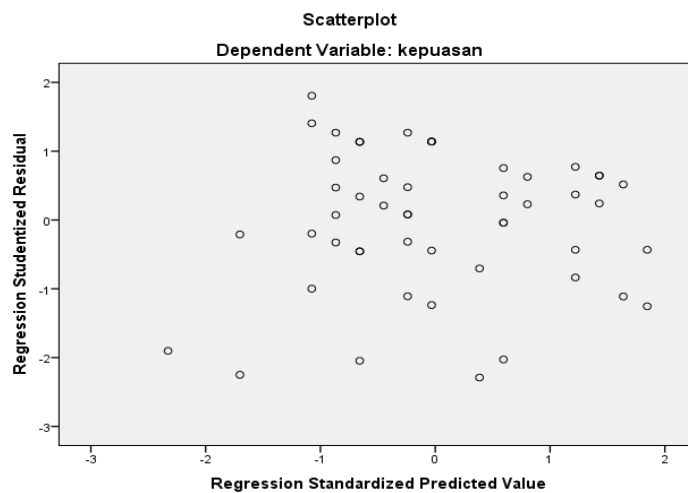
Sumber : Lampiran 6 hasil uji asumsi kelasik

Berdasarkan hasil uji normalitas tahap pertama pada gambar 4.10 dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas dengan menggunakan uji statistik non parametrik *Kolmogorov – Smirnov* memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya titik-titik yang membentuk pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dengan penyebaran titik-titik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jika titik-titik pada grafik scatterplot membentuk pola tertentu maka dapat dikatakan terjadi Heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas tahap pertama dapat dirangkum dalam tabel berikut ini :



Gambar 4.5 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas Tahap 1

Berdasarkan pada hasil uji heteroskedastisitas tahap pertama pada gambar 4.5 dapat diketahui bahwa hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik plot yang menguji pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja tidak membentuk suatu pola

tertentu atau dapat dikatakan titik-titik pada grafik memiliki pola yang menyebar.

3) Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji adanya korelasi antar variabel bebas (independent) dalam sebuah model regresi. Untuk menguji multikolinieritas data dapat dilakukan dengan cara melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika diketahui nilai tolerance dalam sebuah model regresi $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa di dalam model regresi tersebut tidak terdapat gejala multikolinieritas, namun jika nilai tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 maka dapat disimpulkan di dalam model regresi tersebut terdapat gejala multikolinieritas.

Hasil uji multikolinieritas dapat dirangkum dalam table berikut ini :

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas Tahap 1

Variabel	Nilai Tolerance	VIF	Keterangan
Stres Kerja	1,000	1,000	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Lampiran 6 hasil uji asumsi klasik

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas tahap pertama dimana kepuasan kerja sebagai variabel dependen dan stres kerja sebagai variabel independen. Pada gambar 4.11 dapat

diketahui bahwa variabel stres kerja memiliki *nilai tolerance* sebesar $1,000 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,000 < 10$.

b. Uji hipotesis regresi linear sederhana

Pada penelitian ini, uji regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis 1 yaitu apakah stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pengujian ini menggunakan uji t dan koefisien determinasi (R^2). Berikut merupakan hasil uji regresi linear sederhana:

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig t	Ket.
(constant)						
Stres kerja	-0,36	0,075	-0,526	-4,374	0,000	Signifikan
R square	0,277					

Sumber : Lampiran

1) Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (bebas) yaitu stres kerja terhadap variabel dependen (terikat) yaitu kepuasan kerja. Tujuan dilakukannya uji t adalah untuk melihat apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil dari regresi linier sederhana dalam tabel 4.12 dapat diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya stres kerja berpengaruh secara signifikan dan dengan nilai koefisien Beta = -0,526.

Artinya **Hipotesis 1 diterima** dengan hasil stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2) Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui kemampuan model penelitian dalam menerangkan variabel dependen (terikat). Perhitungan nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (bebas).

Hasil dari penentuan nilai koefisien determinasi pada analisis regresi linier sederhana pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai *R square* sebesar 0,277 atau 27,7%. Yang artinya variabel stres kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebesar 27,7%.

2. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Setelah melakukan regresi linier sederhana, maka dilanjutkan dengan regresi linier berganda dengan melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Berikut merupakan uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya distribusi normal dalam sebuah model regresi. Model regresi yang

baik seharusnya memiliki distribusi data yang normal atau cukup mendekati normal. Dalam uji normalitas ini dilakukan pengujian dengan menggunakan uji analisis non parametrik *Kolmogorov – Smirnov*. Suatu model regresi dikatakan normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari nilai Alpha 0,05.

Hasil uji normalitas tahap pertama dapat dirangkum dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.13 Hasil uji Normalitas Tahap 2

Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
0,105	Berdistribusi normal

Sumber : Lampiran 6 hasil uji asumsi klasik

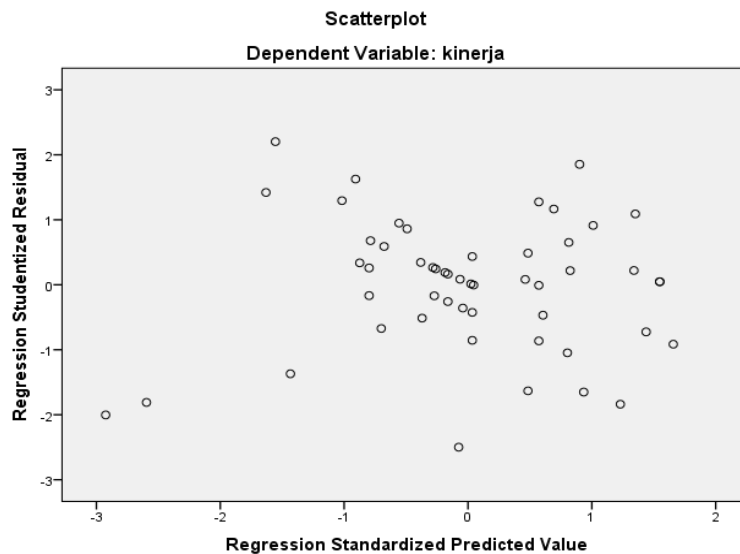
Berdasarkan uji normalitas tahap kedua pada table 4.13 Dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas dengan menggunakan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov – Smirnov memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,105 > 0,05$.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan memerhatikan ada atau tidaknya titik-titik yang membentuk pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dengan penyebaran titik-titik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Jika titik-titik pada grafik scatterplot membentuk pola tertentu maka dapat dikatakan terjadi Heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik plot dapat dilihat dalam gambar berikut ini :



Gambar4.6 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas Tahap 2

Berdasarkan pada hasil uji heteroskedastisitas tahap kedua pada gambar 4.6 dapat diketahui bahwa hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot yang menguji pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja tidak membentuk suatu pola tertentu atau dapat dikatakan titik-titik pada grafik memiliki pola yang menyebar.

c. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji adanya korelasi antar variabel bebas (independent) dalam sebuah model regresi. Untuk menguji multikolinieritas data dapat dilakukan

dengan cara melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika diketahui nilai tolerance dalam sebuah model regresi $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa di dalam model regresi tersebut tidak terdapat gejala multikolinieritas, namun jika nilai tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 maka dapat disimpulkan di dalam model regresi tersebut terdapat gejala multikolinieritas.

Hasil uji multikolinieritas dapat dirangkum dalam table berikut ini :

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas Tahap 2

Variabel	Nilai Tolerance	VIF	Keterangan
Stres Kerja	0,723	1,383	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan	0,723	1,383	

Sumber : Lampiran 6 hasil uji asumsi klasik

Berdasarkan tabel 4.14 yang merupakan hasil dari uji multikolinieritas tahap kedua dimana kinerja sebagai variabel dependen dan stress kerja serta kepuasan menjadi variabel independen. Pada tabel 4.14 dapat diketahui nilai tolerance dari variable stres kerja dan kepuasan kerja adalah sebesar $0,723 > 0,10$ dan nilai VIF yang diketahui dari variabel stress kerja dan kepuasan kerja adalah sebesar $1,383 < 10$. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi ini.

d. Uji hipotesis analisis regresi linear berganda

Pada tahap ini , uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis 2 dan hipotesis 3 yaitu apakah ada pengaruh antara variabel stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Model regresi linier berganda ini akan diuji dengan melihat hasil dari uji F (secara simultan), uji t (secaraparsial) dan dengan melihat nilai dari koefisien determinasi (R^2). Berikut merupakan hasil dari uji regresi linear berganda :

Tabel 4.15 Hasil uji regresi linear berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	T hitung	Sig t	Ket.
(contant)	18,075					
Stres kerja	-0,210	3,889	-0,333	-2,560	0,014	Signifikan
Kepuasan kerja	0,399	0,082	0,391	3,010	0,004	Signifikan
F hitung	16,398					
Sig F	0,000					
Adjusted R square	0,376					

Sumber : Lampiran

Setelah melakukan analisis dengan melihat tabel 4.15 yang merupakan hasil dari uji hipotesis yang dilakukan, maka hal berikutnya yang harus dilakukan adalah melihat uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Tahap berikutnya adalah melihat uji F dan koefisien determinasi (R^2) yang ada dalam model regresi linier berganda. Berikut merupakan hasil dari 3 pengujian tersebut :

1) Uji t (uji parsial)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pada tahap ini uji t digunakan untuk melihat pengaruh parsial pada hipotesis 2 dan hipotesis 3, dimana variabel stres kerja dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel independen dan variabel kinerja berperan sebagai variabel dependen

Berdasarkan pada table 4.16 dapat disimpulkan sebagai berikut :

a) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t – hitung sebesar 3,010 koefisien regresi (B) 0,399 dengan nilai probabilitas sebesar $0,004 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan dengan nilai koefisien Beta = 0,391 maka dapat disimpulkan **Hipotesis 2 diterima** dengan hasil kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

b) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t – hitung sebesar -2,560 koefisien regresi (B) - 0,210 dengan nilai probabilitas sebesar $0,014 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan dengan nilai koefisien Beta = -0,333 maka dapat disimpulkan

Hipotesis 3 diterima dengan hasil stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja.

2) Uji F (uji regresi simultan)

Hasil dari perhitungan regresi simultan pada table 4.16 dapat diperoleh nilai F - hitung sebesar 16,398 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

3) Persamaan

Berdasarkan table 4.16 dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut :

$$Y = 18,075 - 0,210x_1 + 0,399 + e$$

Penjelasan yang dapat dibuat dari perhitungan diatas adalah sebagai berikut :

- a) Konstanta sebesar 18,075 menyatakan bahwa jika variabel independen nilainya sebesar 0, maka kinerja adalah sebesar nilai konstanta yaitu 18,075.
- b) Koefisien regresi stres kerja adalah sebesar $- 0,210$ dari semua faktor yang diteliti. Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif dengan kinerja yang artinya semakin tinggi stres kerja maka kinerja akan menurun.
- c) Koefisien regresi kepuasan kerja yaitu sebesar 0,399 dari semua faktor yang diteliti. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan

kerja mempunyai hubungan positif dengan kinerja yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja akan meningkat juga.

4) koefisien determinasi (R^2)

berdasarkan table 4.16 besarnya pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dapat ditunjukkan oleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,376 atau 37,6%. Artinya, 37,6% kinerja dipengaruhi oleh stres kerja dan kepuasan kerja sementara 62,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi

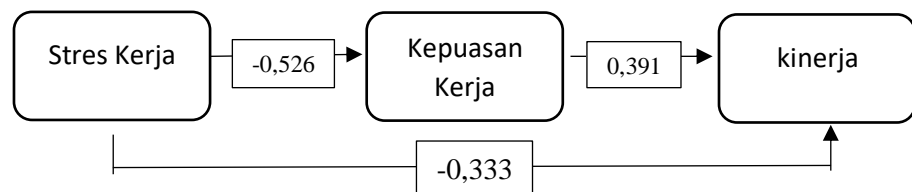
Pada penelitian kali ini untuk menguji hipotesis 4 yaitu apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, peneliti menggunakan *path analysis* dan *sobel test* yang digunakan untuk melihat apakah adanya mediasi dalam hipotesis kali ini. Berikut merupakan hasil dari pengujian *path analysis* dan *sobel test* untuk menguji hipotesis 4 :

a. *Path Analysis*

Path analysis yang digunakan pada penelitian ini adalah untuk menguji adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Langkah – langkah Diagram jalur yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Membuat diagram jalur

Untuk melakukan pengujian jalur diperlukan model diagram yang disusun berdasarkan kerangka pemikiran yang dikembangkan. Berikut merupakan diagram jalur yang digunakan dalam penelitian :



Gambar4.7 Diagram Jalur

Sehingga dapat diketahui hipotesis 4 adalah :

H4 : Kepuasan kerja memediasi antara stres kerja terhadap kinerja.

2) Menghitung koefisien jalur

Berdasarkan data diagram jalur pada gambar 4.7 dapat digunakan untuk menghitung koefisien jalur. Suatu variabel dikatakan dapat memediasi jika pengaruh tidak langsung memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil dari perhitungan *path analysis* pengaruh stress kerja (X) terhadap kinerja (Y) dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16
Dirrect Effect, Indirect Effect dan Total Effect
Stres kerja terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja

<i>Direct Effect</i>	
X → Y	
(p1)	= -0,333
<i>Indirect Effect</i>	
X → Y → Z	
(p2 x p3) = -0,526 x 0,391	= -0,206
<i>Total Effect</i>	
<i>(Direct Effect + Indirect Effect = -0,333 + (-0,206) = -0,539</i>	

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa stres kerja memiliki pengaruh secara tidak langsung (*indirect effect*) terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar -0,206. Sementara untuk pengaruh secara langsung (*direct effect*) dapat diketahui sebesar -0,333 sehingga total pengaruh (total effect) yang didapat yaitu sebesar -0,539.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh langsung sehingga Hipotesis 4 ditolak. Dapat dikatakan variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

3) Sobel test

Untuk mengetahui nilai mediasi bisa dilakukan dengan menggunakan *sobel test* atau uji sobel. Alat yang digunakan untuk melakukan uji sobel adalah dengan menggunakan kalkulator sobel. Suatu variabel dapat dikatakan memediasi apabila nilai yang di peroleh $> 1,98$ dengan signifikansi 5%. Dari hasil perhitungan *sobel test* dapat diketahui nilai mediasi variabel stres kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi adalah sebesar $-0,682 < 1,98$. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara stres kerja terhadap kepuasan kerja.

F. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Perusahaan Merak Avian Tasikmalaya. Adapun pembahasan berdasarkan pada tujuan penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan, dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan dengan nilai $\beta = -0,526$ antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti dan diterima.

Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, pengaruh ditunjukkan dengan adanya stres kerja yang dialami oleh karyawan Perusahaan Merak Avian Tasikmalaya. Dengan adanya beban kerja yang berat dan berada di bawah tekanan waktu yang diberikan oleh perusahaan untuk memenuhi target produksi serta tanggung jawab besar yang harus dijalankan oleh karyawan akan menyebabkan terjadinya stres kerja. Terkadang karyawan dituntut untuk bekerja lebih dari jam operasional yang telah ditentukan guna untuk memenuhi permintaan konsumen dan menaikkan laba perusahaan. Perusahaan Merak Avian juga mempunyai anak perusahaan yang belum terlalu lama didirikan sehingga secara tidak langsung karyawan menanggung beban lebih untuk menutupi dan menaikkan tingkat produksi dan distribusi perusahaan tersebut. Karyawan yang mengalami stres kerja cenderung akan menganggap pekerjaannya sebagai sebuah hal yang tidak menyenangkan dan akhirnya tidak akan bisa merasa puas dengan pekerjaannya. Perasaan senang atau positif terhadap pekerjaanpun akan hilang, secara tidak langsung hal tersebut dapat menurunkan kepuasan kerjanya.

Terdapat beberapa penelitian yang mendukung hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja, diantaranya adalah hasil penelitian dari Putri & Sintaasih (2018), Putra dkk (2017), Pradana T.P (2019) dan Ardita dkk yang menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara variabel stres kerja terhadap variabel kepuasan kerja.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan, dengan taraf signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ dan dengan nilai $\beta = 0,391$ antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dialami karyawan maka akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja terbukti dan diterima.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan adanya kepuasan kerja yang diperoleh karyawan Perusahaan Merak Avian Tasikmalaya. Dengan rata – rata karyawan yang mempunyai latar belakang pendidikan hanya sampai jenjang SMP serta dengan kemampuan dan pengalaman yang terbatas membuat karyawan menganggap bahwa pekerjaan ini sudah cukup sesuai dan layak untuk dirinya. Sulitnya mendapatkan pekerjaan di zaman sekarang membuat para karyawan menjadi lebih menghargai pekerjaannya yang sekarang. Kepuasan kerja tersebut ditunjukkan dengan bekerja keras dan bersikap proaktif di perusahaan. Dengan adanya pandangan positif dan kepuasan yang karyawan rasakan membuat kinerja karyawan menjadi lebih meningkat.

Terdapat beberapa penelitian yang mendukung hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja, diantaranya adalah hasil penelitian dari Kurniawan & Prasilowati (2019), Putriana & Herawati (2018), Erawan dkk (2018), Haryono & Pancasila (2019) dan

Aluf dkk (2017) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja.

3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan, dengan taraf signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$ dan dengan nilai $\beta = -0,333$ antara stres kerja terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka akan mempengaruhi tingkat kinerja. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja terbukti dan diterima.

Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan adanya beban kerja yang tinggi dan waktu kerja yang melebihi dari waktu yang telah disepakati guna untuk mencapai target produksi dan memenuhi permintaan konsumen. Terdapat beberapa karyawan yang tertidur pada saat jam kerja berlangsung. Karyawan yang mengalami stres kerja cenderung sulit untuk fokus, dan tidak bisa bekerja secara maksimal. Secara tidak langsung hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Terdapat beberapa penelitian yang mendukung hubungan antara variabel stres kerja terhadap kinerja, di antara adalah penelitian dari Nengsih dkk (2019), Lukito & Alriani (2018), Setyawati dkk (2018) dan Yanti dkk (2017) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja.

4. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan *sobel test* pada variabel stres kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi adalah sebesar $-0,682 < 1,98$ dengan taraf signifikansi 5%. Hasil dari pengujian mediasi antara variabel stres kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memiliki nilai yang lebih kecil dari 1,98. Dalam hal ini dapat diketahui bahwa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan bukan karena kepuasan kerja yang rendah, tetapi karena tingkatan stres kerja yang dialami oleh karyawan. Semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka akan semakin rendah kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Lindasari & Yuniyanto, 2019). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi variabel stres kerja terhadap kinerja. Maka hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan ditolak.

Stres kerja yang tinggi akan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang rendahpun akan membuat karyawan kehilangan faktor pendorong untuk meningkatkan kinerjanya. Tetapi hal tersebut tidak terjadi karena kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara stres kerja terhadap kinerja. Artinya stres kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini karyawan Perusahaan Merak Avian Tasikmalaya dihadapi

dengan permasalahan beban kerja yang dapat dikatakan terlalu tinggi dengan batas waktu yang terbilang sempit. Untuk mencapai target produksi dan memenuhi permintaan konsumen karyawan diminta untuk bekerja lebih dari waktu standar kerja yang telah ditentukan, tidak sedikit karyawan yang didapatkan tertidur ketika jam kerja berlangsung.

Dengan adanya tekanan dan tanggung jawab yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan secara tidak langsung hal tersebut dianggap menjadi beban besar bagi para karyawan. Karyawan yang mengalami stres kerja cenderung sulit untuk fokus dan memiliki kinerja yang kurang maksimal. Kinerja karyawan tidak dapat dimediasi oleh kepuasan kerja. Karyawan perusahaan Merak Avian memiliki kepuasan kerja yang terbilang cukup tinggi yaitu dapat dilihat dari arti penting sebuah pekerjaan bagi para karyawan dimana mencari pekerjaan pada zaman sekarang dengan keahlian dan kemampuan yang terbatas cenderung sulit sehingga karyawan perusahaan Merak Avian sangat mencintai pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sudah sesuai dengan kriteria dan karakteristik dirinya. Apresiasi dari atasanpun menjadi faktor tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan, dengan hal tersebut karyawan merasa lebih dihargai dalam bekerja. Jadi pada hipotesis 4 ini rendahnya tingkat kinerja di pengaruhi secara langsung oleh stres kerja tanpa dimediasi oleh kepuasan kerja, karena kepuasan yang dirasakan karyawan perusahaan Merak Avian cukup terbilang tinggi.

Hasil penelitian ini tidak didukung oleh penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni, Taufik, & Ratnawati, 2016), (Sugama, 2017) dan (Hanim, 2016), (Wijayanti, 2018) yang menyatakan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Namun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Puspita & Yuniawan, 2018) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan tanpa dimediasi oleh kepuasan kerja.