

## Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Putu Ananta, Sonny Taufan

Prodi Administrasi Bisnis Otomotif, Politeknik STMI Jakarta

E-mail: [ameananta2000@gmail.com](mailto:ameananta2000@gmail.com)

### Article History:

Received: 09 Januari 2024

Revised: 17 Januari 2024

Accepted: 20 Januari 2024

**Keywords:** Job Stress, Job Satisfaction, Employee Performance.

**Abstract:** Human resource management is the key to company excellence. Employees who are satisfied and free from stress contribute to good performance. Factors such as motivation, rewards and career development also influence performance. PT. Tunas Mobilindo Perkasa-Tunas Daihatsu Pondok Gede is a company operating in the automotive industry by providing 3S activities in the form of vehicle unit sales, spare parts sales and service services. PT. Tunas Daihatsu Pondok Gede, an automotive company in Indonesia, measures the success of its service through vehicle unit service targets. Their sales data for 2021-2022 can provide an idea of the company's performance. PT Tunas Mobilindo Perkasa-Tunas Daihatsu Pondok Gede is experiencing problems in achieving monthly targets related to service department employee satisfaction in 2021-2022, this problem is also caused by employee performance based on the company's KPI values. Therefore, this research aims to determine the effect of work stress on employee performance through job satisfaction. In this research, we use the variables Job Stress (X), employee performance (Y), and job satisfaction (Z). The method used in this research is an analysis technique using Path Analysis assisted by the IBM SPSS version 25 application. The results of the research show that work stress directly has a significant influence on employee performance, this can be seen from  $t\text{-count} > t\text{-table}$ . The results of this research show that work stress indirectly has an influence on employee performance through job satisfaction. This can be seen from the path coefficient results showing that the indirect influence value is greater than the direct influence.

### PENDAHULUAN

Suatu perusahaan tentu menginginkan keunggulan dari para pesaingnya, dan salah satu faktornya adalah pengelolaan sumber daya yang baik. Menurut Simamora dalam (Sugama, 2017) sumber daya manusia merupakan asset yang penting bagi perusahaan karena manusia merupakan

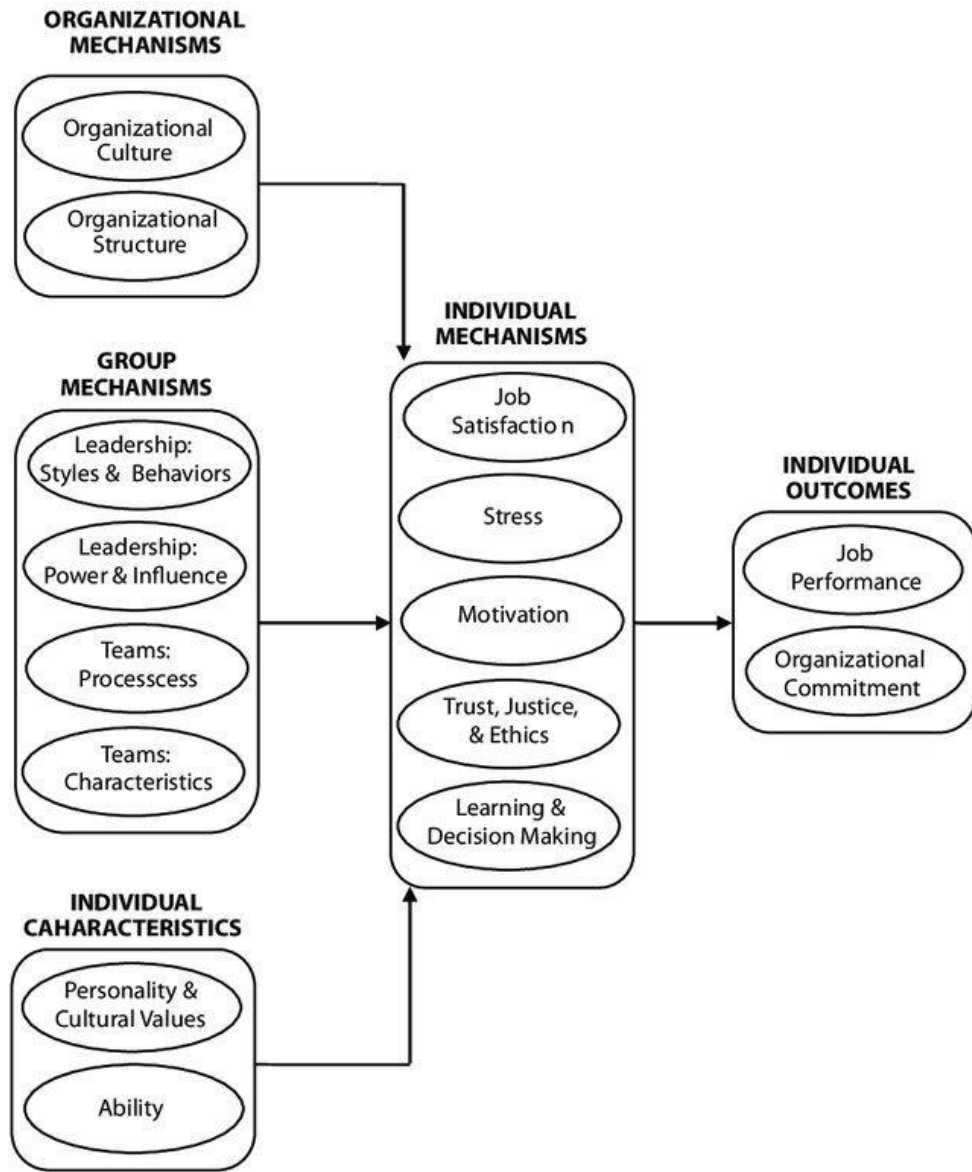
sumber daya yang bersifat dinamis dan akan selalu dibutuhkan dalam proses produksi barang maupun jasa. Dalam hal ini, perusahaan harus memperhatikan karyawan terkait masalah yang dihadapi oleh karyawan seperti kepuasan, dan tingkat stress kerja pada karyawan tersebut.

Pengelolaan sumber daya yang baik oleh perusahaan dapat dikatakan efektif apabila karyawan memiliki kinerja yang baik dan berhasil mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan tersebut. Menurut Mangkunegara & Waris dalam (Azhar et al., 2020) kinerja karyawan merupakan bentuk dari hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jika karyawan tidak memiliki kinerja yang baik, maka akan sangat sulit untuk suatu perusahaan mencapai keberhasilannya. Pengelolaan sumber daya manusia yang optimal berdampak besar pada pencapaian strategi perusahaan, dalam hal ini ada beberapa faktor yang disampaikan oleh Abang R dalam (Azhar et al., 2020) ada beberapa faktor yang mempengaruhi baik ataupun buruknya kinerja seorang karyawan, diantaranya: beban dan stres kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, motivasi individu, struktur organisasi, sistem penghargaan, pengembangan karir, ketrampilan, sikap, peran, persepsi, kepribadian.

Salah satu faktor yang mempengaruhi baik ataupun buruknya kinerja karyawan adalah stres kerja. Menurut Hammali dalam (Saputrianditha & Hasanuddin, 2021) menyatakan bahwa stres kerja menjadi suatu permasalahan yang umum dan sangat merugikan di tempat kerja. Sejalan dengan pendapat tersebut Ulum dalam (Saputrianditha & Hasanuddin, 2021) bahwa pada sebuah penelitian terkait kesehatan mental, alasan satu dari lima pekerja yang mengajukan libur atau cuti sakit disebabkan oleh stress kerja.

Selain stres kerja, kepuasan kerja karyawan juga sangat penting sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Royhul dalam (Nurkhayati & Khasbulloh, 2022) tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa sebuah perusahaan telah berhasil dalam mengelola kebutuhan karyawannya dengan baik melalui manajemen yang efektif. Dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi karyawan akan merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka, dan juga merasa dihargai atas pekerjaan yang telah mereka lakukan sehingga akan bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerja mereka.

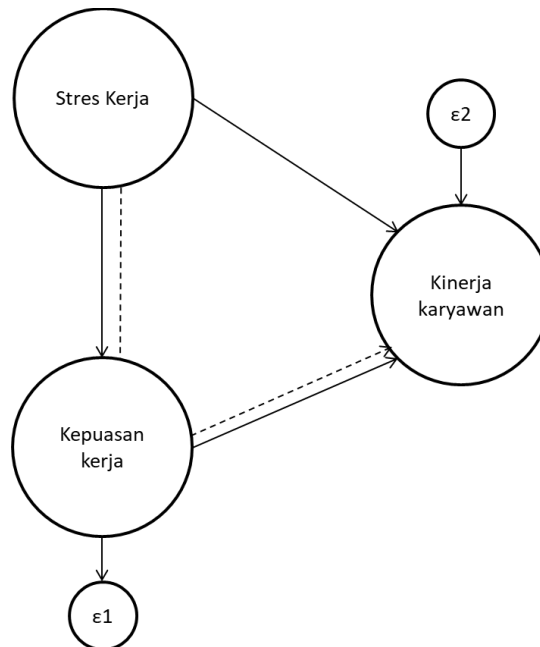
Permasalahan yang terjadi terkait kinerja bisa terjadi karena beberapa faktor, dalam hal ini ada beberapa faktor yang disampaikan oleh Abang R dalam (Azhar et al., 2020) ada beberapa faktor yang mempengaruhi baik ataupun buruknya kinerja seorang karyawan, diantaranya: beban dan stres kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, motivasi individu, struktur organisasi, sistem penghargaan, pengembangan karir, ketrampilan, sikap, peran, persepsi, kepribadian. Selain itu juga ada model yang digunakan dalam (Jason A. Colquitt *et al.*, 2019) sebagai berikut:



Gambar 1. Grafik Grand Teori  
Sumber : Buku *Organizational Behavior*

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di PT. Tunas Mobilindo Perkasa-Tunas Daihatsu Pondok Gede dari bulan maret 2022 hingga januari 2023. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yang dilakukan dengan hasil kuisisioner untuk karyawan dan data hasil wawancara secara langsung kepada karyawan PT. Tunas Mobilindo Perkasa-Tunas Daihatsu Pondok Gede. Sedangkan untuk data sekunder menggunakan data yang diperoleh atau data yang dikumpulkan oleh peneliti berdasarkan buku atau sumber data lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis dua jalur dan uji sobel menggunakan SPSS v25. Berdasarkan hal tersebut berikut kerangka teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



### Hipotesis

Hipotesis mempunyai istilah dari bahasa Yunani yang memiliki dua kata “*hipo*” yang artinya sementara dan “*thesis*” yang artinya pernyataan atau teori. Maka dari itu hipotesis diartikan sebagai dugaan terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono dalam (Samsu, 2017) menurutnya hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1.  $H_0: \rho_{XY} = 0$ , Stress Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.  
Ha:  $\rho_{XY} \neq 0$ , Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan .
2.  $H_0: \rho_{XZ} = 0$ , Stress Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.  
Ha:  $\rho_{XZ} \neq 0$ , Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3.  $H_0: \rho_{ZY} = 0$ ,Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.  
Ha:  $\rho_{ZY} \neq 0$ ,Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4.  $H_0: \rho_{XZ\rho_{ZY}} = 0$ ,Stress Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.  
Ha:  $\rho_{XZ\rho_{ZY}} \neq 0$ ,Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan unuk memeriksa apakah data mengikuti distribusi normal. Jika nilai signifikansi residual data lebih besar dari 0,05, maka data tersebut dianggap mengikuti distribusi normal. Pada penelitian ini, dilakukan uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov satu sampel sebanyak dua kali, sesuai dengan jumlah sub-struktural dalam penelitian.

**Tabel 1. Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>
---

		XZ	XZY
N		15	15
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000	0,0000000
	Std. Deviation	3,50408062	1,54989100
Most Extreme Differences	Absolute	0,102	0,170
	Positive	0,099	0,147
	Negative	-0,102	-0,170
Test Statistic		0,102	0,170
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

Sumber: Olah Data, 2023

Pengujian pertama adalah uji normalitas variabel Stres Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) dan pengujian kedua adalah uji normalitas variabel Stres kerja dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel uji normalitas yang diberikan, didapat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada pengujian pertama XZ adalah 0,200 dan untuk pengujian kedua yaitu variabel XZY bernilai 0,200. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka disimpulkan bahwa data kedua pengujian tersebut berdistribusi normal.

**Uji Linearitas**

Uji linearitas data digunakan untuk mengidentifikasi adanya hubungan linier antar dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 25 dan melihat nilai “Deviation from Linearity” pada hasil output untuk melakukan uji linearitas. Jika nilai signifikansi lebi besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel tersebut adalah linier. Berikut ini adalah hasil uji linieritas pada peneliiian ini:

A. Uji Linearitas Stress Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

**Tabel 1. Uji Linearitas XZ**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Z * X	Between Groups	(Combined)	846,733	10	84,673	15,632	0,009
		Linearity	696,500	1	696,500	128,585	0,000
		Deviation from Linearity	150,233	9	16,693	3,082	0,145
Within Groups			21,667	4	5,417		
Total			868,400	14			

Sumber: Olah Data, 2023

Berdasarkan tabel anova diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi deviation from linearity sebesar 0,145. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara X dan Z adalah linier dikarenakan signifikansi > 0,05.

B. Uji Linearitas Stress Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 2. Uji Linearitas XY**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	1027,400	10	102,740	14,171	0,011
		Linearity	915,092	1	915,092	126,220	0,000

	Deviation from Linearity	112,308	9	12,479	1,721	0,316
	Within Groups	29,000	4	7,250		
	Total	1056,400	14			

Sumber: Olah Data, 2023

Berdasarkan tabel anova diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi deviation from linearity sebesar 0,316. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara X dan Y adalah linier dikarenakan signifikansi  $> 0,05$ .

### C. Uji Linearitas Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3. Uji Linearitas ZY

ANOVA Table							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Y * Z	Between Groups	(Combined)	1031,233	10	103,123	16,390	0,008
		Linearity	1005,416	1	1005,416	159,801	0,000
		Deviation from Linearity	25,817	9	2,869	0,456	0,849
	Within Groups		25,167	4	6,292		
Total		1056,400	14				

Sumber: Olah Data, 2023

Berdasarkan tabel anova diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi deviation from linearity sebesar 0,849. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Z dan Y adalah linier dikarenakan signifikansi  $> 0,05$ .

### Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah metode yang digunakan untuk menentukan apakah dua kelompok data dalam sebuah penelitian berasal dari populasi yang memiliki varians yang sama. Dalam penelitian ini, uji Levene digunakan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Keputusan homogenitas akan diambil berdasarkan kriteria bahwa jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dikategorikan sebagai homogen.

### A. Uji Homogenitas Stres Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4. Uji Homogenitas XZ

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
XZ	Based on Mean	5,692	2	4	0,068
	Based on Median	1,735	2	4	0,287
	Based on Median and with adjusted df	1,735	2	2,000	0,366
	Based on trimmed mean	5,246	2	4	0,076

Sumber: Olah Data, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa semua nilai signifikansi diatas 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara X terhadap Z adalah homogen dikarenakan nilai signifikansinya  $> 0,05$ .

### B. Uji Homogenitas Stres Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5. Uji Homogenitas XY

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
XY	Based on Mean	4,321	2	4	0,100
	Based on Median	0,226	2	4	0,807

	Based on Median and with adjusted df	0,226	2	2,000	0,816
	Based on trimmed mean	3,373	2	4	0,139

Sumber: Olah Data, 2023

Bedasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa semua nilai signifikansi diatas 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara X terhadap Y adalah homogen dikarenakan nilai signifikansinya > 0.05.

C. Uji Homogenitas Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 6. Uji Homogenitas ZY

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ZY	Based on Mean	0,158	2	4	0,859
	Based on Median	0,112	2	4	0,897
	Based on Median and with adjusted df	0,112	2	2,000	0,899
	Based on trimmed mean	0,154	2	4	0,862

Sumber: Olah Data, 2023

Bedasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa semua nilai signifikansi diatas 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Z terhadap Y adalah homogen dikarenakan nilai signifikansinya > 0.05.

Model Sub Struktural 1

Model sub struktural 1 merupakan sub struktural analisis regresi sederhana antara variabel independen yaitu stress kerja (X) terhadap variabel antara yaitu kepuasan kerja (Z). Berikut ini merupakan hasil korelasi antara stres kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Z):

Tabel 7. Korelasi XZ

Correlations			
		Stres Kerja (X)	Kepuasan Kerja (Z)
Stres Kerja (X)	Pearson Correlation	1	,896**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	15	15
Kepuasan Kerja (Z)	Pearson Correlation	,896**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	15	15

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

Sumber: Olah Data, 2023

Bedasarkan hasil tabel korelasi diatas, dapat dilihat korelasi antara X dan Z sebesar 0,896.

Tabel 8. Model Summary XZ

Model Summaryb				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,896a	0,802	0,787	3,636
a. Predictors: (Constant), X				
b. Dependent Variable: Z				

Sumber: Olah Data, 2023.

Bedasarkan hasil tabel dapat diketahui nilai R square sebesar 0.802, dapat diartikan pengaruh stress kerja (X) terhadap variabel antara yaitu kepuasan kerja (Z) sebesar 80,2% dan untuk sisanya sebesar 19,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selanjutnya menghitung nilai

residu ( $\varepsilon - 1$ ) dengan cara sebagai berikut:

$$\varepsilon 1 = \sqrt{1 - Rsquare} = \sqrt{1 - 0.802} = 0,4450$$

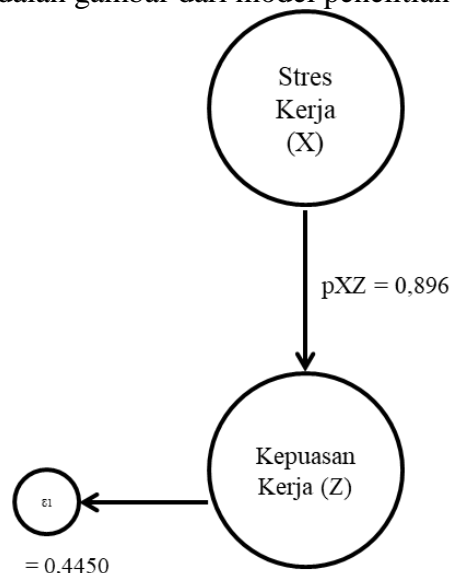
Tabel 9. Koefisien XZ

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9,110	6,395		-1,425	0,178
	X	0,934	0,129	0,896	7,258	0,000

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Olah Data, 2023

Bedasarkan hasil tabel dapat diketahui nilai Unstandarized Coefficients digunakan untuk melihat prediksi nilai dari variabel yang diteliti sedangkan nilai Standardized Coefficients digunakan untuk melihat pengaruh variabel Stres Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) yaitu sebesar 0,896. Berikut ini adalah gambar dari model penelitian:



Gambar 2. Model Sub Struktural 1

Sumber: Olah Data, 2023

Berdasarkan model sub struktural 1 diatas, persamaan regresi linearnya adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y}1 = pXZ + \varepsilon 1$$

$$\hat{Y}1 = 0,896 + \varepsilon 1$$

#### Model Sub Struktural 2

Model sub struktural 2 merupakan sub struktural analisis regresi sederhana antara variabel independen yaitu stress kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui variabel antara yaitu kepuasan kerja (Z). Berikut ini merupakan hasil korelasi antara stres kerja (X) terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (Z):

Tabel 10. Korelasi XZY

Correlations			
	X	Z	Y
X			
Z			
Y			



X	Pearson Correlation	1	,896**	,931**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	15	15	15
Z	Pearson Correlation	,896**	1	,976**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
	N	15	15	15
Y	Pearson Correlation	,931**	,976**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	15	15	15

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

Sumber; Olah Data, 2023

Bedasarkan hasil tabel korelasi diatas, dapat dilihat korelasi antara X dan Z sebesar 0,896, untuk korelasi antara X dengan Y sebesar 0,931 dan korelasi antara Z dan Y sebesar 0,976.

Tabel 11. Model Summary XZY

Model Summaryb				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,984a	0,968	0,963	1,674
a. Predictors: (Constant), Z, X				
b. Dependent Variable: Y				

Sumer: Olah Data, 2023

Bedasarkan hasil tabel dapat diketahui nilai R square sebesar 0.968, dapat diartikan pengaruh stress kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui variabel antara yaitu kepuasan kerja (Z) sebesar 96,8% dan untuk sisanya sebesar 3,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selanjutnya menghitung nilai residu ( $\epsilon - 1$ ) dengan cara sebagai berikut:

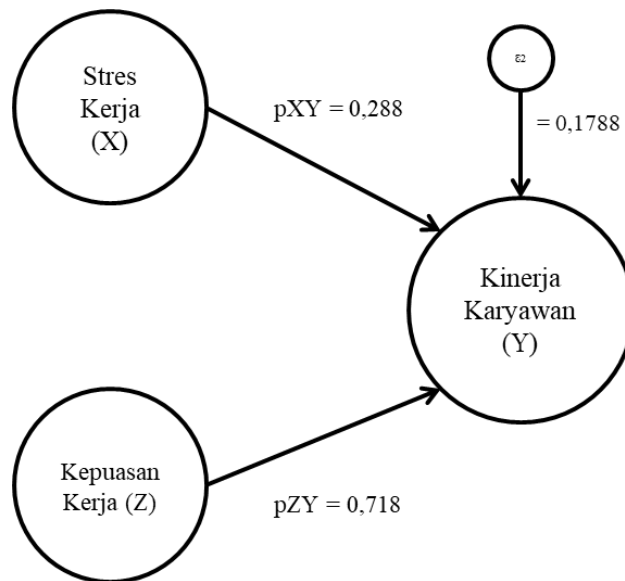
$$\epsilon 1 = \sqrt{1 - Rsquare} = \sqrt{1 - 0,968} = 0,1788$$

Tabel V. 12. Koefisien XZY

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,387	3,166		2,965	0,012
	X	0,332	0,133	0,288	2,488	0,029
	Z	0,791	0,128	0,718	6,199	0,000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Olah Data, 2023

Bedasarkan hasil tabel dapat diketahui nilai Standardized Coefficients digunakan untuk melihat pengaruh variabel Stres Kerja (X) sebesar 0,288 dan untuk Kepuasan Kerja (Z) yaitu sebesar 0,718. Berikut ini gambar dari model penelitian:



Gambar 3. Model Sub Structural 2

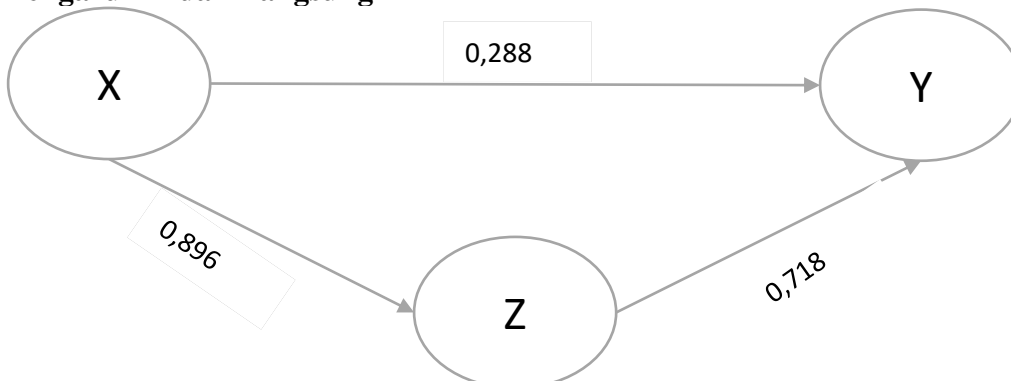
Sumber: Olah Data, 2023

Berdasarkan model sub struktural 2 diatas, persamaan regresi linearnya adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y}_2 = p_{XY} + p_{ZY} + \epsilon_2$$

$$\hat{Y}_2 = 0,288 + 0,718 + \epsilon_2$$

#### Pengaruh Tidak Langsung



Gambar 4. Grafik Pengaruh Tidak Langsung

Sumber: Olah Data, 2023

$$PTL = p_{XZ} \times p_{ZY}$$

$$PTL = 0,896 \times 0,718$$

$$PTL = 0,643$$

Dilihat dari hasil diatas pengaruh stres kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) lebih besar secara tidak langsung dibandingkan dengan pengaruh langsung, hal ini dinyatakan dengan pengaruh langsung < pengaruh tidak langsung sebesar  $0,288 < 0,643$ .

#### Uji Statistik T

Uji T digunakan untuk mengevaluasi dampak variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel yang diamati, yaitu variabel stress kerja (X), kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y). Nilai yang digunakan dalam tabel t-tabel untuk penelitian ini adalah 2,160. Berikut adalah hasil perhitungan uji T yang

dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

Tabel 13. Koefisien Uji T

Coefficientsa			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	-1,425	0,178
	Stres Kerja	7,258	0,000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja			

Sumber: Olah Data, 2023

Bedasarkan hasil pengujian diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel stres kerja (X) adalah 0.000 dan nilai t hitungnya 7,258. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z) karena nilai signifikansinya < 0,05. Dan jika dilihat dari nilai t-hitung lebih besar dari nilai t tabel 7,258 > 2,160 yang berarti berpengaruh signifikan.

Tabel 14. Koefisien Uji-T

Coefficientsa			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	2,965	0,012
	Stres Kerja	2,488	0,029
	Kepuasan Kerja	6,199	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: Olah Data

Bedasarkan hasil pengujian diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel stres kerja (X) adalah 0,029 dan nilai t hitungnya 2,488. Variabel stres kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) karena nilai signifikansinya < 0,05. Nilai t hitung juga berpengaruh signifikan karena nilai t hitung sebesar 2,488 > 2,160. Dan untuk nilai signifikansi variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 0,000 yang berarti berpengaruh dikarenakan nilai signifikansi < 0,05. Dan untuk t hitung juga berpengaruh signifikan dikarenakan nilai t hitung dari variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 6,199 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,160. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X dan Z memiliki pengaruh signifikan terhadap Y.

**Uji Sobel**

Uji sobel digunakan untuk melihat seberapa pengaruh tidak langsung dari variabel eksogen (stres kerja) terhadap variabel endogen (kinerja karyawan) melalui variabel antara (kepuasan kerja). Langkah pertama yaitu menghitung nilai standar error koefisien ab dengan rumus:

$$\begin{aligned}
 sab &= \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2sb^2} \\
 sab &= \sqrt{(0,791)^2(0,129)^2 + (0,934)^2 (0,128)^2 + (0,129)^2 (0,128)^2} \\
 sab &= \sqrt{(0,06257)(0,0166) + (0,8724)(0,0164) + (0,0166)(0,0164)} \\
 sab &= \sqrt{0,0104 + 0,0143 + 0,0003} \\
 sab &= \sqrt{0,0250} \\
 sab &= 0,158
 \end{aligned}$$

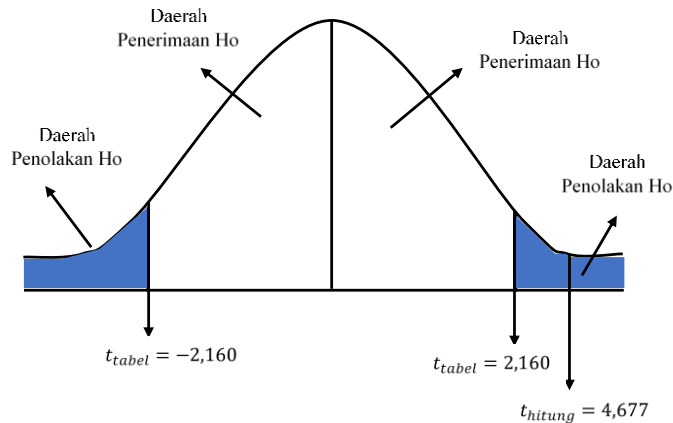
Untuk menghitung t statistik pengaruh mediasi dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

$$t = \frac{(0,934)(0,791)}{0,158}$$

$$t = \frac{0,739}{0,158}$$

$$t = 4,677$$



**Gambar 5. Critical Region**  
Sumber: Olah Data, 2023

## Pembahasan Hasil

### 1. Pengaruh Langsung Stres Kerj (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Hasil koefisien jalur X terhadap Z menunjukkan hasil nilai sebesar 0,896 dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai t-hitung > t-tabel yaitu  $7,258 > 2,160$ . Sehingga dinilai dari nilai signifikansi yang kurang dari 0,005 dan juga t-hitung > t-tabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan X terhadap Z serta dapat diartikan H<sub>0</sub> ditolak.

### 2. Pengaruh Langsung Stress Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil koefisien jalur X terhadap Y menunjukkan hasil nilai sebesar 0,288 dengan nilai signifikansi 0,029 dan nilai t-hitung > t-tabel yaitu  $2,488 > 2,160$  Sehingga dinilai dari nilai signifikansi yang kurang dari 0,005 dan juga t-hitung > t-tabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan X terhadap Y serta dapat diartikan disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak.

### 3. Pengaruh Lansung Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil koefisien jalur Z terhadap Y menunjukkan hasil nilai sebesar 0,718 dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai t-hitung > t-tabel yaitu  $6,199 > 2,160$ . Sehingga dinilai dari nilai signifikansi yang kurang dari 0,005 dan juga t-hitung > t-tabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan signifikan Z terhadap Y serta dapat diartikan H<sub>0</sub> ditolak.

### 4. Pengaruh Tidak Langsung Stress Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)

Hasil koefisien jalur X terhadap Y melalui Z menunjukkan hasil nilai sebesar 0,643 dan nilai t-hitung > t-tabel yaitu  $4,667 > 2,160$ . Sehingga dinilai dari nilai signifikansi yang kurang dari 0,005 dan juga t-hitung > t-tabel maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh tidak langsung dan signifikan X terhadap Y melalui Z serta dapat diartikan bahwa H<sub>0</sub> ditolak.

## KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil koefisien jalur menunjukkan hasil nilai sebesar 0,896 dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel yaitu  $7,258 > 2,160$ . Sehingga dinilai dari nilai signifikansi yang kurang dari 0,005 dan juga  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil koefisien jalur menunjukkan hasil nilai sebesar 0,288 dengan nilai signifikansi 0,029 dan nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel yaitu  $2,488 > 2,160$ . Sehingga dinilai dari nilai signifikansi yang kurang dari 0,005 dan juga  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil koefisien jalur menunjukkan hasil nilai sebesar 0,718 dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel yaitu  $6,199 > 2,160$ . Sehingga dinilai dari nilai signifikansi yang kurang dari 0,005 dan juga  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
4. Terdapat pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil koefisien jalur menunjukkan hasil nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsung sebesar  $0,643 > 0,288$  dan nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel yaitu  $4,667 > 2,160$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## DAFTAR REFERENSI

- Azhar, L., Harahap, P., & Lestari, rohmini I. (2020). Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis. *Jurnal Ilmiah*, 13(1), 1–13. <https://journals.usm.ac.id/index.php/jreb/article/view/4229>
- Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, & Michael J. Wesson. (2019). ORGANIZATIONAL BEHAVIOR. In *PPI Pulp and Paper International* (Vol. 53, Issue 2).
- Nurkhayati, & Khasbulloh, M. W. (2022). SENTRI : Jurnal Riset Ilmiah. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(3), 17–34.
- Samsu. (2017). Metode Penelitian ( Teori dan Aplikasi Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development). In *The Lancet* (Vol. 160, Issue 4126). [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(01\)42777-2](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(01)42777-2)
- Saputrianditha, A., & Hasanuddin. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Kinerja*, 3(02), 230–244. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1554>
- Sugama, I. D. G. Y. (2017). Pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening studi pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Jagaditha*, 4(1), 11–26. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.205.11-26>