

**PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN
KEPUASAN KERJA PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA BPJS KETENAGAKERJAAN
CABANG MEDAN UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

Nama : PUTRI UTAMI NINGSIH
NPM : 1405160317
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 28 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : PUTRI UTAMI NINGSIH
N P M : 1405160317
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA BPJS KETENAGAKERJAAN

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I


HANIFAH JASIR, S.E., M.Si

Penguji II


MUHAMMAD IRFAN NASUTION, S.E., M.M

Pembimbing


HASTINA FEBRIATY, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua


H. FAKHRI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



5MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Lengkap : PUTRI UTAMI NINGSIH
N.P.M : 14051603417
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BPJS
KETENAGAKERJAAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

HASTINA FEBRIATY, SE., M.Si.

Diketahui/Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si



Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

H. JANURI., SE., MM., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : PUTRI UTAMI NINGSIH
N.P.M : 1405160317
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SDM
Judul Penelitian : PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BPJS
KETENAGAKERJAAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
7-03-2018	- Perbaiki Format Penulisan - Perbaiki paragraf penelitian - tambahkan Metode Variabel Intervening - Perbaiki Daftar penelitian dan Pembahasan		
14-03-2018	- perbaiki format penulisan - perbaiki indikator penelitian - perbaiki Pembahasan - Perbaiki Metode Intervening		
15-03-2018	- perbaiki daftar pustaka - perbaiki Bab 1 Analisa Pembahasan - perbaiki label dan Validitas - Perbaiki kesimpulan & Saran		
19-03-2018	- perbaiki saran & kesimpulan - perbaiki format penulisan		
21-03-2018	ACE Setang Nya hyan		

Medan, Januari 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing

(HASTINA FEBRIATY, SE., M.Si.)

(Dr. HASRUDI TANJUNG, SE, M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : RUTRI UTAMI KINGSIH
NPM : 1405160317
Konsentrasi : MSOM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IBSP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghujukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan

METERAI
TEMPEL

7906DAEF33634143

6000
ENAM RIBURUPAH



NB:

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Putri Utami Ningsih (1405160317) Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara.

Setiap organisasi tentunya akan mengharapkan kinerja yang baik dari setiap pegawai yang bekerja pada perusahaan dan untuk pencapaian kinerja yang tinggi dari setiap pegawai diperlukan suatu yang menunjang tercapainya kinerja yaitu suatu rasa kepuasan kerja dari setiap pegawai.

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara.

Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara. Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara stress kerja dengan kepuasan kerja. Dengan kata lain, stress kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara (tidak dimediasi kepuasan kerja).

Kata Kunci : Stress Kerja, Kinerja, Kepuasan Kerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum, Wr,Wb

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.

Penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih sebesar – besarnya kepada:

1. Teristimewa dan yang tercinta penulis ucapkan terima kasih kepada orangtua saya tercinta Ayahanda Ajaruddin dan Ibunda Sri Juniarti memberikan kasih sayang, dukungan, materi doa dan pengorbanan yang begitu besar sehingga penulis dapat menyelesaikan studi. Juga kepada adik saya Silvia Dwi Firanti dan Lidya Pratiwi yang telah menyemangati.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE.,M.M.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE.,M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE.,M.Si, selaku Wakil Dekan III dan Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Jasman Saripuddin, SE.,M.Si, selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Hastina Febrianty, SE, M.Si. selaku Dosen Pembimbing pada penulisan yang telah rela mengorbankan waktu untuk memberikan pengarahan dan bimbingan yang bermanfaat kepada penulis hingga selesai skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Pegawainya yang banyak membantu penulis selama menjalankan pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak dan Ibu Pimpinan beserta Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara yang telah memberikan data dan keterangan yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.
10. Buat M.Sujarrianda,S.pd, Ira Jenny Handayani, Yunita Sari Waruwu, Nurhidayah, Saummi Mutia, Ika Widya Sahry yang telah memberikan semangat kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
11. Buat teman – teman kelas E Manajemen Pagi angkatan 2014 yang telah membantu dan selalu memberikan dukungan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penyajian skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca demi perbaikan – perbaikan di masa yang akan datang.

Dengan demikian penulis juga mengharapkan agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera dan bagi Mahasiswa lain agar dapat menjadi perbandingan dan dapat digunakan bagi yang membutuhkan dengan sebaik – baiknya.

Semoga Allah SWT selalu melimpahkan berkah, karunia dan hidayah-Nya kepada kita semua. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Medan, Maret 2018

Penulis

(PUTRI UTAMI NINGSIH)

DAFTAR ISI

	Halaman
SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI.....	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
ABSTRAK.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan dan kontrinusi masalah.....	9
1. Tujuan Penelitian.....	9
2. Kontribusi Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	11
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	12

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
B. Penghargaan Organisasi	15
1. Pengertian Penghargaan Organisasi	15
2. Proses	16
3. Model sistem penghargaan	18
4. Norma Penghargaan Organisasi	19
5. Kriteria Distribusi	19
6. Tipe Penghargaan	20
7. Penghargaan, pergantian dan kemangkiran	24
8. Penghargaan dan prestasi kerja	24
9. Penghargaan dan Komitmen organisasi	25
10. Hasil yang diharapkan dari sistem penghargaan	25
11. Kegagalan penghargaan memotivasi	26
12. Tindakan perlu dilakukan	26
13. Dimensi penghargaan organisasi	29
C. Kompensasi	32
1. Pengertian kompensasi	32
2. Pemberian kompensasi	34
3. Tujuan Kompensasi	36
4. Asas Kompensasi	37
5. Metode Kompensasi	38
6. Faktor yang mempengaruhi kompensasi.....	39
7. Upah dan gaji	41
8. Insentif	44

9. Dimensi kompensasi	47
D. Kepuasan kerja	48
1. Pengertian kepuasan kerja	48
2. Kategori kepuasan kerja	50
3. Mengukur kepuasan kerja	52
4. Hubungan kepuasan kerja	59
5. Dampak ketidakpuasan kerja	65
6. Etika kepuasan kerja	66
7. Dimensi kepuasan kerja	67
E. Penelitian terdahulu	69
F. Rerangka Konseptual dan Pengembangan Hipotesis	72
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	75
A. Waktu dan Tempat Penelitian	75
B. Desain Penelitian	75
C. Definisi dan Operasionalisasi Variabel	76
D. Skala Pengukuran Variabel	80
E. Jenis Data	81
F. Populasi dan Sampel Penelitian	81
G. Teknik Pengumpulan Data	82
H. Metode Analisis Data	82
1. Analisis Deskriptif	83
2. Uji Kualitas Data	83
3. Uji Realibilitas	84

I.	Analisis Regresi Linier Berganda	85
1.	Uji Asumsi Klasik.....	86
a.	Uji Normalitas	86
b.	Uji Multikolonieritas	87
c.	Uji Heteroskedastisitas	87
2.	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	88
3.	Uji Ketepatan Model (Uji F)	89
4.	Uji Hipotesis (Ujit)	89
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	91
A.	Gambaran Umum Perusahaan	92
B.	Struktur Organisasi Perusahaan	93
C.	Analisis Deskriptif	94
D.	Hasil Uji Analisis Data	102
1.	Hasil Uji Validitas	104
2.	Hasil Uji Realibilitas	106
E.	Analisis Regresi Linier Berganda	106
1.	Hasil Uji Asumsi Klasik	108
a.	Uji Normalitas	108
b.	Uji Multikolonieritas	109
c.	Uji Heteroskedastisitas	110
2.	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	111
3.	Uji Ketepatan Model (Uji F)	112
4.	Uji Hipotesis (Uji Statistik t)	112
F.	Pembahasan Hasil Penelitian	114

BAB V	KESIMPULAN DAN	115
	SARAN.....	
	A. Kesimpulan	115
	B. Saran	116
	DAFTAR PUSTAKA	117
	LAMPIRAN	119

DAFTAR TABEL

No	Keterangan	Halaman
1	Tabel 1.1	7
2	Tabel 3.1	78
3	Tabel 3.2.....	79
4	Tabel 3.3.....	80
5	Tabel 3.4.....	81
6	Tabel 4.1.....	94
7	Tabel 4.2.....	95
8	Tabel 4.3.....	95
9	Tabel 4.4.....	96
10	Tabel 4.5.....	97
11	Tabel 4.6.....	98
12	Tabel 4.7.....	99
13	Tabel 4.8.....	101
14	Tabel 4.9.....	103
15	Tabel 4.10.....	104
16	Tabel 4.11.....	105
17	Tabel 4.12.....	106
18	Tabel 4.13.....	107
19	Tabel 4.14.....	108
20	Tabel 4.15.....	109
21	Tabel 4.16.....	111

22	Tabel 4.17.....	113
23	Tabel 4.18.....	113

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI iv

DAFTAR TABEL vi

DAFTAR GAMBAR vii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah 4

C. Batasan dan Rumusan Masalah 5

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian 6

BAB II LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori 8

1. Kinerja Pegawai 8

a. Pengertian Kinerja Pegawai 8

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja..... 9

c. Indikator Kinerja 14

2. Stress Kerja 15

a. Pengertian Stress Kerja 15

b. Sumber – Sumber Stress Kerja 17

c. Indikator Stress Kerja 20

3. Kepuasan Kerja 20

a. Pengertian Kepuasan Kerja 20

b. Teori-Teori Kepuasan Kerja 21

c. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	24
d. Indikator Kepuasan Kerja	25
B. Kerangka Konseptual	25
C. Hipotesis	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	29
B. Definisi Operasional	29
C. Tempat dan Waktu Penelitian	30
D. Populasi dan Sampel	31
E. Teknik Pengumpulan Data	32
F. Teknik Analisis Data	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	38
B. Pembahasan	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	54
A. Kesimpulan.....	54
B. Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Data kriteria Penilaian Kerja	3
Tabel III-1.	Jadwal Penelitian	31
Tabel III-2.	Data Sampel Penelitian	32
Tabel III-3.	Skala Likert's	32
Tabel IV-1.	Jenis Kelamin	38
Tabel IV-2.	Usia Responden	39
Tabel IV-3.	Status Tingkat Pendidikan Responden	39
Tabel IV-4.	Status Jabatan Responden	39
Tabel IV-5.	Penyajian Data Mengenai Variable (X1)	40
Tabel IV-6.	Penyajian Data Mengenai Variable (Z)	41
Tabel IV-7.	Penyajian Data Mengenai Variable (Y)	42
Tabel IV-8.	Multikolinearitas	45
Tabel IV-9.	Model Summary Regresi Dalam Persamaan I	46
Tabel IV-10.	Coefficient	47
Tabel IV-11.	Model Summary	47
Tabel IV-12.	Coefficient	48
Tabel IV-13.	Coefficient	49
Tabel IV-14.	Coefficient	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	Paradigma Penelitian	26
Gambar II-2	Paradigma Penelitian	27
Gambar II-3	Paradigma Penelitian	28
Gambar II-4	Paradigma Penelitian	28
Gambar III-1	Model Analisis Jalur	34
Gambar IV-1	Normalitas	44
Gambar IV-2	Heterokedastisitas	45

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam organisasi sumber daya manusia merupakan pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah untuk meningkatkan kinerja yang baik. Sedarmayanti (2007, hal. 259) menyatakan: Pentingnya arti kinerja bagi keberlangsungan sebuah organisasi adalah untuk melakukan, menjalankan, melaksanakan serta melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab.

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dan harus dimiliki oleh setiap perusahaan karena kemajuan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya. Tetapi seringkali sumber daya manusia dituntut oleh perusahaan untuk lebih meningkatkan kemampuan dan keahliannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan tanpa disadari, hal ini bisa saja membuat pegawai merasa stress yang mana nantinya akan mempengaruhi kepuasan kerja serta kinerja karyawan tersebut.

Setiap organisasi tentunya akan mengharapkan kinerja yang baik dari setiap pegawai yang bekerja pada perusahaan dan untuk pencapaian kinerja yang tinggi dari setiap pegawai diperlukan suatu yang menunjang tercapainya kinerja yaitu suatu rasa kepuasan kerja dari setiap pegawai. Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja pegawai tinggi

atau rendah diantaranya kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang ada di perusahaan tersebut.

BPJS ketenagakerjaan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan keselamatan kerja yang didalamnya membutuhkan tingkat kesabar yang tinggi untuk melayani nasabahnya. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan suatu yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai kelangsungan perusahaan dan apabila hal tersebut tidak diperhatikan oleh organisasi maka akan dapat memberikan dampak negatif bagi organisasi. Dimana hal tersebut tidak menimbulkan rasa kepuasan bagi pegawai dan akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai dan dalam kenyataannya para karyawan kurang merasa puas atas pemenuhan yang diberikan oleh perusahaan tersebut.

Masalah yang ditemui di perusahaan khususnya untuk kepuasan kerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan adalah masih rendahnya kepuasan beberapa pegawai BPJS Ketenagakerjaan dalam melaksanakan pekerjaan hal ini disebabkan masih kurang beberapa pegawai tersebut untuk segera menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Salah satu masalah yang menyebabkan beberapa pegawai tersebut kurang puas adalah tidak sesuainya beban kerja yang diberikan antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, sehingga terjadi kesenjangan beban kerja

Selain kepuasan kerja, faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai adalah stress kerja. Rivai (2008, hal. 517) mengemukakan bahwa “stress kerja dapat mempengaruhi kinerja semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan”.

Sedangkan Handoko (2007, hal. 201-202) mengemukakan bahwa “stress dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga berperan salah atau merusak kinerja”. Secara sederhana dapat dijelaskan pegawai yang bekerja di BPJS ketenagakerjaan mengalami tingkat stress yang cukup tinggi, hal itu dapat dilihat dari beban karya karena banyaknya konsumen yang membuat BPJS, terkadang jam istirahat pegawai juga masih bekerja.

Stres merupakan istilah umum yang dapat diartikan sebagai tekanan hidup yang dirasakan terlalu sulit bagi seseorang. Stres akan terjadi jika seorang individu tidak mampu memahami keterbatasannya akan suatu hal. Ketidakmampuan ini nantinya akan menimbulkan rasa frustrasi, gelisah, serta rasa bersalah yang merupakan awal dari permulaan stres tersebut.

Banyak sudah penelitian yang menemukan adanya kaitan sebab-akibat antara stress dengan penyakit, seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi, dan beberapa penyakit lainnya. Oleh karenanya, perlu kesadaran penuh setiap orang untuk mempertahankan tidak hanya kesehatan dan keseimbangan fisik saja, tetapi juga psikisnya.

Tabel I.1
Data Kriteria Penilaian Kinerja

No	Nama Kriteria	Penilaian Kinerja			
		Score Pegawai	Score Kepala Sub Seksi	Score Kepala Seksi	Score Sub Bagian Kepegawaian
1	Hasil Kerja	30	42	42	57
2	Kepemimpinan	7	7	7	0
3	Keterampilan Kerja	5	5	5	12
4	Kerjasama	6	6	6	6
5	Disiplin Kerja	6	6	6	6
6	Peningkatan Potensi	6	6	6	6
Jumlah Bobot Score		60	72	72	87

Sumber : Data diolah (2018)

Pada data kriteria penilaian kinerja pada pegawai BPJS Medan bahwa jumlah bobot score penilaian kinerja pegawai masih dibawah nilai 100 hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan pada BPJS Medan masih rendah karena tidak mencapai target kriteria penilaian kinerja pegawai.

Dari pengamatan penulis selama melakukan penelitian awal di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara, penulis menemui masalah yang berkaitan dengan stress kerja ini, diantaranya adalah: terdapat beberapa pegawai yang memiliki kinerja yang kurang baik yang disebabkan tekanan atau desakan waktu kepada pegawai tersebut sehingga menimbulkan stress yang pada akhirnya menghasilkan pekerjaan yang tidak sesuai diharapkan oleh pimpinan. Selain itu terlihat pada beberapa pegawai yang memiliki beban kerja yang berlebih dibandingkan dengan pegawai lain, hal ini adalah sumber pemicu stress bagi pegawai yang memiliki beban kerja berlebih tersebut sehingga terdapat beberapa hasil kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan pihak perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik membahasnya dalam bentuk skripsi dengan judul: **“Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang penulis lakukan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ada, yakni:

1. Adanya kinerja pegawai yang kurang baik, dilihat dari tekanan dan desak pekerjaan yang berujung pada stress kerja.
2. Beban kerja yang berlebihan pada sebagian pegawai mengakibatkan stress yang berujung pada kinerja yang buruk, salah satunya jam istirahat pegawai digunakan untuk bekerja
3. Masih rendahnya kepuasan beberapa pegawai dalam melaksanakan pekerjaan hal ini terlihat dari beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Guna menghindari terjadinya kesimpangsiuran dalam pembahasan dan penganalisaan, maka penelitian yang dilakukan hanya meliputi pada pegawai tetap BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalahnya dinyatakan sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara?
- b. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara?
- c. Apakah ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara.

Sedangkan manfaat penelitian yang diharapkan adalah:

1. Manfaat praktis
 - a. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai suatu acuan untuk mengetahui kinerja pegawai. Agar perusahaan dapat menentukan strategi untuk meningkatkan kinerja yang diinginkan perusahaan.
 - b. Untuk memberikan sumbangan ilmiah dan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara.
 - c. Diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

- b. Menambah wawasan dan kemampuan berpikir mengenai penerapan teori yang telah didapat dari mata kuliah yang telah diterima kedalam penelitian yang sebenarnya.
- c. Untuk menambah dan memperluas pengetahuan penulis dalam hal manajemen personalia khususnya yang berhubungan dengan masalah stress kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Dalam kegiatan yang dilakukan oleh pihak manajemen personalia, setelah tenaga kerja direkrut, dipilih dan ditempatkan serta upaya untuk memenuhi seluruh kebutuhan yang diperlukan dalam hal kerja, maka tahap selanjutnya adalah melihat bagaimana kinerja dari para pegawai tersebut. Kegiatan tersebut merupakan hal yang paling penting, sebab ukuran terakhir keberhasilan departemen personalia adalah bagaimana kinerja atau produktivitas kerja dari pegawai tersebut tercapai.

Mangkunegara (2013, hal 67) mendefenisikan: “Kinerja (kinerja) adalah hasil kerja kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Sastrohadiwiry (2009, hal. 291) menyatakan bahwa : “Kinerja adalah kinerja yang dicapai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.”

Hasibuan (2011, hal. 105) menyatakan: “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standard pelaksanaan.

Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Meskipun mustahil untuk mengidentifikasi kriteria kinerja yang universal dapat ditetapkan pada semua pekerjaan, adalah mungkin untuk dapat menentukan sejumlah karakteristik yang harus dimiliki oleh kriteria jika kriteria tersebut ingin berguna untuk penilaian kinerja.

Menurut Rivai (2008, hal. 517) mengemukakan bahwa “stress kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan”.

Selanjutnya William Stern dalam Mangkunegara (2013, hal. 16) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah).

Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi

2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Payaman S Simanjuntak (2008), kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongkan dalam 3 kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

1. Faktor kompetensi individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu :

a. Kemampuan dan Keterampilan Kerja.

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan jiwa individu yang

bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, serta pengalaman kerjanya. Kesehatan fisik dan jiwa individu membuat orang mampu dan tahan bekerja keras dan lama. Sebaliknya, pekerja yang kekurangan gizi akan cepat lemah dan lelah, serta tidak mampu melakukan pekerjaan berat. Demikian juga dengan gangguan kejiwaan akibat rasa frustrasi dan masalah–masalah sosial ekonomi membuat yang bersangkutan tidak konsisten dan tidak terkonsentrasi melakukan pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia (human investment).

Semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan maka semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan demikian semakin tinggi kinerjanya.

Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja.

b. Motivasi dan Etos Kerja.

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai –nilai

agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya, seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, tantangan dan prestasi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni kemungkinan untuk berkembang, jenis pekerjaan, dan apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, yakni : rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan adil dari manajemen. Dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik menantang, kelompok dan rekan kerja yang menyenangkan serta kejelasan akan standar keberhasilan.

2. Faktor Dukungan Organisasi.

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

Demikian juga penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang. Penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

Kondisi kerja mencakup kenyamanan lingkungan kerja, aspek keselamatan dan kesehatan kerja, syarat-syarat kerja, sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta keamanan serta keharmonisan hubungan industrial. Hal-hal tersebut mempengaruhi kenyamanan untuk melakukan tugas yang lebih lanjut mempengaruhi kinerja setiap orang.

Program keselamatan dan kesehatan kerja perlu ditingkatkan bukan saja untuk menghindari kecelakaan kerja, kerusakan alat dan gangguan produk, akan tetapi juga untuk meningkatkan kinerja pegawai atau pekerja.

Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban serta kewenangan dan kewajiban pengusaha akan memberikan kepastian bagi pekerja untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab. Pemberian kompensasi yang adil dan layak melalui sistem pengupahan akan mendorong setiap pekerja meningkatkan kinerjanya. Dalam hubungan industrial yang aman dan harmonis kinerja pekerja tidak perlu terganggu oleh demonstrasi dan pemogokan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian

kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan (Veithzal Rivai, 2005).

3. Faktor Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh pegawai untuk bekerja secara optimal.

c. Indikator Kinerja

Mathis dan Jackson (2011, hal. 78) berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

1) Kualitas kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

2) Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3) Keandalan kerja

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

4) Sikap kerja

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari organisasi lain.

Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan. Kuantitas kerja terdiri dari output dan penyelesaian kerja dengan ekstra. Keandalan terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan. Sedangkan sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

2. Stress Kerja

a. Pengertian Stress Kerja

Secara umum orang berpendapat bahwa jika seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, maka dikatakan bahwa individu itu mengalami stress kerja. Namun apakah sebenarnya yang dimaksud dengan stress kerja?

Menurut Siagian (2009, hal. 300) yang dimaksud dengan stress adalah : “Kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.” Robbins (2009, hal. 304) menyatakan : “Stress adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.”

Mangkunegara (2013, hal. 157) menyatakan :

Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini nampak dari simtom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan stress kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang yang nantinya berpengaruh terhadap kemampuan pegawai untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Artinya pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala-gejala negataif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga

menjadi penyebab stress kerja yang mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu. Oleh karenanya diperlukan kerja sama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stress tersebut.

b. Sumber – Sumber Stress Kerja

Kondisi-kondisi yang cenderung yang menyebabkan stress disebut stressor. Meskipun stress dapat diakibatkan oleh hanya satu stressor, biasanya pegawai mengalami stress karena kombinasi stressor.

Penyebab stress dapat berasal dari pekerjaan (*on the job*) dan dari luar pekerjaan (*off the job*) (Handoko, 2007, hal, 200) dan Siagian (2009, hal. 301).

1). Dari pekerjaan (*On the Job*)

Hampir semua kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stress tergantung pada reaksi pegawai. Sebagai contoh, seorang pegawai akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan seorang pegawai lain tidak bahkan menolaknya. Bagaimanapun juga, ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stress kerja bagi para pegawai. Kondisi-kondisi tersebut adalah:

- a) Beban kerja yang berlebihan
- b) Tekanan atau desakan waktu
- c) Kualitas supervise yang jelek
- d) Iklim politis yang tidak aman
- e) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- f) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
- g) Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
- h) Frustrasi
- i) Konflik antar pribadi dan kelompok
- j) Perbedaan nilai-nilai perusahaan dan pegawai
- k) Berbagai bentuk perubahan

2). Dari luar pekerjaan (*Off the Job*)

Dilain pihak, stress pegawai juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar pekerjaan. Penyebab stress itu antara lain:

- a) Kekuatiran finansial

- b) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- c) Masalah-masalah fisik
- d) Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian)
- e) Perubahan-perubahan yang terjadi ditempat tinggal
- f) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara

Sedangkan menurut Robbins (2009, hal. 305) sumber stress yaitu lingkungan, organisasional dan individual.

1) Faktor Lingkungan

Seperti ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian ini juga mempengaruhi stress di kalangan para pegawai dalam organisasi tersebut. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila ekonomi itu mengerut, orang makin cemas terhadap keamanan mereka. Ketidakpastian politik juga cenderung akan mengakibatkan stress bagi para pegawai. Ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stress. Kartena inovasi-inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang pegawai menjadi ketinggalan dalam periode yang sangat singkat, computer, robot, otomatisasi dan ragam-ragam lain dari inovasi teknologi merupakan ancaman bagi banyak orang dan menyebabkan mereka stress.

2) Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stress. Faktor-faktor tersebut antara lain seperti tuntutan tugas,

tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi.

3) Faktor Individual

Lazimnya individu hanya bekerja 40 sampai 50 jam seminggu. Pengalaman dan masalah yang dijumpai orang di luar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap minggu dapat meluber ke pekerjaan. Maka kategori akhir faktor yang mempengaruhi stress pegawai antara lain faktor dalam kehidupan pribadi pegawai terutama sekali faktor-faktor seperti persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan.

c. Indikator Stress Kerja

Indikator atau Instrumen penelitian untuk stress kerja menggunakan kuisisioner yang dikembangkan oleh Milbern dalam Istijanto (2010, hal. 189-190) yaitu:

- 1) Kebingungan peran (*role ambiguity*)
- 2) Konflik peran (*role conflict*)
- 3) Ketersediaan waktu (*time availability*)
- 4) Kelebihan beban kerja (*role overload-quantitative*)
- 5) Pengembangan karir (*career development*)
- 6) Tanggung jawab (*responsibility*)

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Pemahaman kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat dilihat dengan mengenal istilah dan pengertian kepuasan kerja tersebut. Beberapa referensi berikut ini dapat memberikan kejelasan makna kepuasan kerja.

Gezels dalam Wirawan (2009, hal. 129) menyatakan: “kepuasan kerja adalah fungsi dari tingkat keserasian antara apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh, atau antara kebutuhan dan penghargaan”.

Handoko (2007, hal. 193) menyatakan : Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Mathis et all. (2011, hal. 98) menyatakan: “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidak puasan kerja muncul saat harapan ini tidak terpenuhi. Sedangkan Robbins (2009, hal. 91) menyatakan: “kepuasan kerja (*job stastifaction*) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2013, hal. 117) mengatakan: “Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.”

Dari pengertian-pengertian yang dikemukakan oleh para pakar-pakar di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan pandangan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan, dimana kepuasan kerja bersifat pribadi sehingga kepuasan kerja antara pegawai akan berbeda dimana kepuasan kerja itu akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai.

b. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Terdapat bayak teori-teori yang membahas mengenai kepuasan kerja. Teori menurut Veithzal Rivai (2008, hal. 475) menyatakan:

- 1). Teori ketidak sesuaian (*Discrepancy theory*)
- 2). Teori keadilan (*Equity theory*)
- 3). Teori dua faktor (*Two faktor theory*)

Berikut ini merupakan penjelasan dari ketiga teori di atas:

- 1). Teori ketidak sesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* (ketidak sesuaian), tetapi merupakan *discrepancy* (ketidak sesuaian) yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu dianggap akan didapatkan dengan apa yang dia capai.

- 2). Teori keadilan (*Equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

Input adalah faktor bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang pegawai yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang akan selalu membandingkan dapat berupa seseorang diperusahaan yang sama, atau di tempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini, setiap pegawai akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka pegawai akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan menimbulkan ketidakpuasan.

3) Teori dua faktor (*Two faktor theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan tidak kepuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontiniu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motifator dan *dissatisfies*.

Satisfies adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk mendapatkan penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

Dissatisfies (hygiene factor) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar pegawai. Jika tidak terpenuhi faktor ini, pegawai tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, pegawai tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

c. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan yang dirasakan pegawai tentunya dilatarbelakangi beberapa faktor, disini perusahaan berperan aktif dalam menentukan keputusan-keputusan yang memberikan kepuasan kerja pada pegawai.

Untuk menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan tersebut perusahaan dituntut untuk mengetahui apa yang menjadi faktor yang dapat memberikan kepuasan pegawai, disini penulis mencoba mengkaji beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai hasil dari beberapa pakar.

Desantis dalam Wirawan (2009, hal. 130) menyatakan “ bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat dikelompokkan di dalam empat kelompok, yaitu :

- 1). *Monetary, non monetary*
- 2). Karakteristik pekerjaan (*job characteristics*)
- 3). Karakteristik kerja (*Work characteristics*), dan
- 4). Karakteristik individu

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Tolak ukur tingkat kepuasan kerja tentu berbeda-beda, karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya antara pegawai dengan pegawai lainnya.

Davis dalam Mangkunegara (2013, hal. 117). Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi.

Menurut Menurut Nursyirwan dan Sanusi dalam Sopiah (2008, hal. 171) kepuasan diukur dengan indikator:

- a. Rasa aman dalam bekerja dengan kelompok
- b. Kepuasan terhadap atasan
- c. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
- d. Gaji
- e. Kesempatan untuk maju

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh stres kerja terhadap Kinerja Pegawai

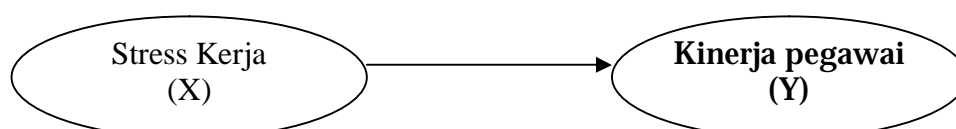
Sondang (2009, hal. 300) mengemukakan bahwa stress yang tidak di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya pegawai yang bersangkutan akan

menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja dari pegawai tersebut. Sedangkan Rivai (2008, hal. 517) mengemukakan bahwa “stress kerja dapat mempengaruhi kinerja semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan”.

Stress yang tidak di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja dari pegawai tersebut.

Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Titin Maya Sari (2013) yang berjudul: “Pengaruh Sumber-Sumber Stress Kerja Terhadap Ketidakpuasan Kerja Pegawai pada PT Harian Waspada – Medan”. Titin menyimpulkan bahwa berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $r_{xy} = 0,632$, berarti pengaruh stress kerja dengan ketidakpuasan kerja pegawai pada PT Harian Waspada Medan termasuk kategori kuat.

Secara sederhana dapat dijelaskan bahwa stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stress. Bila tidak ada stress, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stress, kinerja cenderung naik, karena stress membantu pegawai untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan.



Gambar II-1 Paradigma Penelitian

2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Stephen P Robbins-A.Judge (2008, hal.376) stres dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat mengakibatkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaannya. Menurut Loeke (dalam Sule, 2002, hal.211), kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas dan kinerja karyawan akan menurun.



Gambar II-2 Paradigma Penelitian

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai setelah pegawai selesai melaksanakan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Pegawai akan mengharapkan pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, penilaian yang objektif, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik dari perusahaan.

Muhammad Syafi'i (2010) menyimpulkan bahwa: "ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Secara bersama-sama juga terdapat pengaruh antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai".

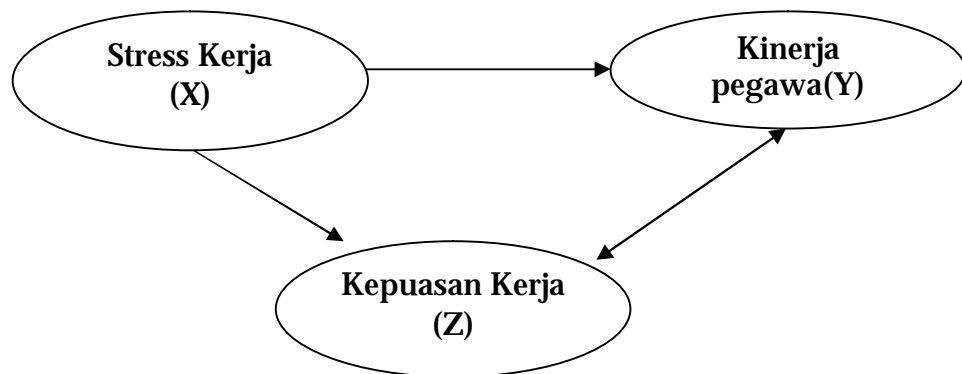
Wibowo (2009, hal 324) menyatakan: "Menunjukkan ada hubungan kepuasan pegawai dengan faktor kinerja". Hal tersebut dapat dilihat apabila kepuasan pegawai meningkat maka kinerja pegawai akan juga meningkat.



Gambar II-3 Paradigma Penelitian

3. Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja

Pengaruh sumber stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini:



Gambar II-4: Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara.
2. Ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara.
3. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasan dan bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh antar variabel bebas (stress kerja X1) terhadap variabel terikat (kinerja Y) serta variabel intervening (kepuasan kerja Z). Menggambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Dalam pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang merupakan suatu pernyataan penelitian bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. (Sugiono, 2012 hal. 55). Sementara itu, dalam pendekatan asosiatif ini dimana kecenderungan data yang digunakan dalam metode kuantitatif.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada sifat positivisme, digunakan untuk menilai pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic. (Sugiono, 2012 hal. 13)

B. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai (Y) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai dalam melaksanakannya. Indikator dari kinerja pegawai menurut Mathis dan Jakson (2011, hal. 78) adalah:

- 1) Kuantitas dari hasil.
 - 2) Kualitas dari hasil.
 - 3) Ketepatan waktu dari hasil.
 - 4) Kehadiran.
 - 5) Kemampuan bekerja sama.
2. Stress (X_1) adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Indikator atau Instrumen penelitian untuk stress kerja menggunakan kuisisioner yang dikembangkan oleh Milbern dalam Istijanto (2010, hal. 189-190) yaitu:
- 1) Kebingungan peran (*role ambiguity*)
 - 2) Konflik peran (*role conflict*)
 - 3) Ketersediaan waktu (*time availability*)
 - 4) Kelebihan beban kerja (*role overload-quantitative*)
 - 5) Pengembangan karir (career development)
 - 6) Tanggung jawab (*responsibility*)

3. Kepuasan kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Menurut Nursyirwan dan Sanusi dalam Sopiah (2008, hal. 171) kepuasan diukur dengan indikator:

- 1) Rasa aman dalam bekerja dengan kelompok
- 2) Kepuasan terhadap atasan
- 3) Kepuasan terhadap pekerjaan
- 4) Gaji
- 5) Kesempatan untuk maju

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian : BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara

Waktu penelitian : Bulan Nopember 2017 s/d Maret 2018

Tabel III-1. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Nop '17				Des '17				Jan '18				Peb '18				Mrt '18			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■																		
2	Pengajuan Judul			■																	
3	Pembuatan Proposal				■	■	■	■	■												
4	Seminar Proposal								■												
5	Revisi								■	■	■										
6	Evaluasi											■									
7	Riset												■								
8	Pengumpulan Data													■	■	■	■				
9	Pengolahan Data																	■	■	■	■
10	Sidang Meja Hijau																			■	

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Istijanto (2010, hal. 115) : “Populasi adalah sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti”. Populasi dalam penelitian ini dibatasi pada pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara berjumlah 85 orang.

2. Sampel

Menurut Istijanto (2010, hal. 115) : “Sampel adalah bagian yang diambil dari populasi.”.” Penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012, hal. 96). Hal ini disebabkan sedikitnya jumlah populasi, sehingga sampel penelitian ini sebanyak 85 orang pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III-2 : Data Sampel Penelitian

No	Bagian
1.	Kakacab
2.	Bagian Umum
3.	Bagian Keuangan
4.	Bagian Pemasaran
5.	Bagian Pelayanan Teknologi Informasi

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Daftar pertanyaan (*Questioner*), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai di objek penelitian yaitu BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara dengan menggunakan *skala likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel III-3. Skala Likert's

Pernyataan	Bobot
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 182)

Dimana:

n = banyaknya pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan butir x atau y

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan total skor x atau y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan butir x atau y

$(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan total skor x atau y

$(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan butir x atau y

$(\sum y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan total skor x atau y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali butir x atau y dengan total skor x atau y

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Ghazali (2005, hal. 47) dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,6, dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dengan keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

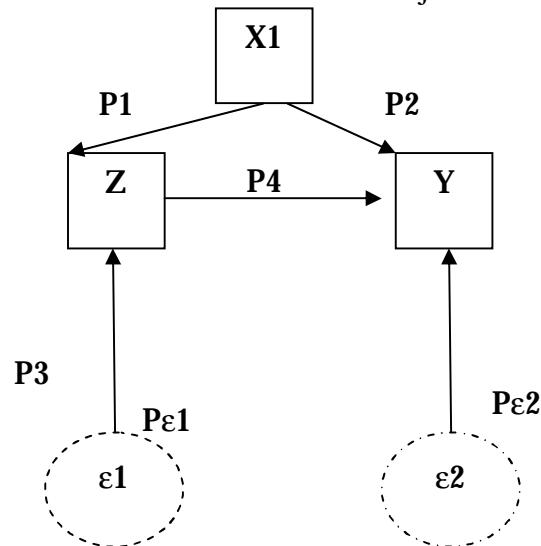
2. Studi dokumen yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian ini.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari

pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lainnya. dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji regresi berganda dengan model sebagai berikut:

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif alat ukur statistik koefisen jalur.



Gambar III. 1. Model Analisis Jalur

Keterangan:

- X1 : Stress Kerja
 Z : Kepuasan Kerja
 Y : Kinerja
 P1 : Koefisien Regresi
 ε1 : Error Term (variabel lain yang tidak diteliti)

Dari gambar di atas yang merupakan gambar diagram analisis jalur, maka model persamaannya adalah sebagai berikut:

1. Persamaan regresi $Z = P_1 X_1 + P_2 X_2 + \epsilon_1$
2. Persamaan regresi $Y = P_3 X_1 + P_4 X_2 + P_2 Z + \epsilon_2$

Langkah-langkah pengujian analisis jalur adalah sebagai berikut:

1. Uji asumsi klasik, terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas.

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis regresi dan mengikuti arah garis dimaksud maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas.

2. Pendugaan parameter (koefisien-koefisien) dalam analisis jalur
 - a. Koefisien korelasi
 - b. Koefisien regresi

Koefisien regresi dalam model persamaan I:

Regresi dalam model persamaan I (pengaruh secara langsung X_1 , dan X_2 terhadap Z) digunakan untuk menentukan nilai p_1 , p_2 dan p_{ϵ_1} , model persamaannya adalah $Z = P_1 X_1 + P_2 X_2 + \epsilon_1$.

Koefisien regresi dalam model Persamaan II.

Regresi dalam model persamaan II (pengaruh secara langsung X_1 , X_2 , Z terhadap Y) digunakan untuk menentukan nilai p_{ϵ} , p_1 dan p_2 , model persamaannya adalah $Y = P_3 X_1 + P_4 Z + \epsilon_2$.

c. Interpretasi analisa data:

1) Analisis pengaruh X terhadap Z

Hipotesisnya:

H0 : X tidak berpengaruh signifikan terhadap Z

H1 : X berpengaruh signifikan terhadap Z

Kriteria pengujian hipotesis:

Tolak H0 jika nilai signifikan $< 0,05$ Terima H0 jika nilai signifikan $> 0,05$

2) Analisa pengaruh X terhadap Y

Hipotesisnya:

H0 : X tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

H1 : X berpengaruh signifikan terhadap Y

Kriteria pengujian hipotesis:

Tolak H0 jika nilai signifikan $< 0,05$ Terima H0 jika nilai signifikan $> 0,05$

3) Analisa pengaruh Z terhadap Y

Hipotesisnya:

H0 : Z tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

H1 : Z berpengaruh signifikan terhadap Y

Kriteria pengujian hipotesis:

Tolak H0 jika nilai signifikan $< 0,05$ Terima H0 jika nilai signifikan $> 0,05$

4) Analisis pengaruh X1 terhadap Y melalui Z

Hipotesisnya:

- a) H_0 : X tidak berpengaruh signifikan terhadap Y melalui Z (variabel Y bukanlah variabel intervening, pengaruh yang sebenarnya adalah langsung).
- b) H_1 : X berpengaruh signifikan terhadap Y melalui Z (variabel Y adalah variabel intervening, pengaruh yang sebenarnya adalah langsung).

Kriteria pengujian hipotesis:

- a) Tolak H_0 jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ pengaruh langsung ($p_1 \times p_4 > p_3$).
- b) Terima H_0 jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ pengaruh langsung ($p_1 \times p_4 < p_3$)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data

Deskriptif data adalah menggambarkan secara deskriptif data-data yang telah dikumpulkan, diolah/disederhanakan.

Adapun cara mendeskripsikan data primer (angket) dalam bentuk tabel frekuensi dan kesimpulan dari data yang terdapat di dalam tabel.

a. Identitas Responden

Data di dalam tabel ini menunjukkan jenis kelamin, usia, pendidikan, bagian kerja.

Tabel IV.1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	72	84.7	84.7	84.7
	Perempuan	13	15.3	15.3	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

Data di dalam tabel IV.1. menunjukkan bahwa untuk data jenis kelamin, frekuensi mayoritas atau yang mendominasi adalah responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 84,7%.

Tabel IV.2. Usia Responden

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 tahun	1	1.2	1.2	1.2
	25-35 tahun	4	4.7	4.7	5.9
	>35 tahun	80	94.1	94.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

Dari tabel di atas yaitu Tabel IV.2. menunjukkan bahwa untuk data umur responden, frekuensi mayoritas atau yang mendominasi adalah responden yang berumur >35 tahun sebesar 94,1%.

Tabel IV.3. Status Tingkat Pendidikan Responden

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	36	42.4	42.4	42.4
	DIPLOMA	14	16.5	16.5	58.8
	S1	31	36.5	36.5	95.3
	S2	4	4.7	4.7	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (diolah), 2017

Data pada tabel IV.3. di atas menunjukkan bahwa untuk data tingkat pendidikan responden, frekuensi mayoritas atau yang mendominasi adalah responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK sebesar 42,4%.

Tabel IV.4. Status Jabatan Responden

		Jabatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Karyawan	85	100.0	100.0	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

Data pada tabel IV.4. di atas menunjukkan bahwa untuk data status jabatan, responden yang peneliti tulis adalah karyawan pelaksana/operasionalnya saja, sehingga frekuensi mayoritas adalah jabatan karyawan sebesar 100%.

b. Variabel-variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel, yaitu stress kerja (X1), kepuasan kerja (Z), dan (Y) kinerja karyawan. Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap item pernyataan yang penulis berikan kepada responden.

1. Variabel Stress kerja (X1)

Berikut ini merupakan penyajian data atau deskripsi dari penelitian variabel stress kerja yang dirangkum di dalam tabel adalah sebagai berikut:

Tabel IV.5. Penyajian Data Mengenai Variabel Stress kerja (X1)

No.	Jawaban									
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	22	48	56	14	16	2	2	2	2
2	29	34	42	49	8	9	6	7	0	0
3	17	20	59	69	6	7	2	2	1	1
4	12	14	46	54	22	26	3	4	2	2
5	27	32	48	56	7	8	3	4	0	0
6	20	24	39	46	21	25	4	5	1	1
7	28	33	37	44	11	13	7	8	2	2
8	11	13	57	67	10	12	6	7	1	1
9	19	22	42	49	16	19	6	7	2	2
10	30	35	45	53	8	9	2	2	1	1

Sumber: Data Penelitian (diolah), 2017

Berdasarkan pada tabel IV. 5 di atas secara umum dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang stress kerja cenderung menjawab setuju, hal ini menunjukkan setujunya karyawan tentang stress kerja yang disebabkan oleh faktor internal perusahaan yang akan menyebabkan aktivitas kerja tidak

sepenuhnya berjalan dengan baik serta tidak sesuai dengan harapan, namun merupakan hal yang wajar responden menjawab sangat setuju dan setuju karena tidak semua pemikiran individu tersebut sama.

2. Variabel kepuasan kerja (Z)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel pengembangan karir yang diringkas dalam tabel adalah sebagai berikut:

Tabel IV.6. Penyajian Data Mengenai Variabel Kepuasan kerja (Z)

No.	Jawaban									
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	20	53	62	10	12	3	4	2	2
2	21	25	50	59	10	12	4	5	0	0
3	17	20	53	62	13	15	2	2	0	0
4	10	12	51	60	20	24	4	5	0	0
5	41	48	39	46	4	5	1	1	0	0
6	26	31	29	34	23	27	7	8	0	0
7	21	25	34	40	18	21	10	12	2	2
8	5	6	37	44	31	36	11	13	1	1

Sumber: Data Penelitian (diolah), 2017

Berdasarkan pada tabel IV. 7 di atas secara umum dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang kepuasan kerja cenderung menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa belum puas dengan pekerjaan yang dilakukannya, sehingga tidak memberikan kinerja terbaik mereka untuk perusahaan. Namun merupakan hal yang wajar jika sebagian responden menjawab setuju, karena tidak semua pemikiran individu tersebut sama.

3. Variabel Kinerja karyawan (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja karyawan yang diringkas dalam tabel adalah sebagai berikut:

Tabel IV.7. Penyajian Data Mengenai Variabel Kinerja karyawan (Y)

No.	Jawaban									
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	27	48	56	12	14	2	2	0	0
2	39	46	36	42	6	7	4	5	0	0
3	15	18	63	74	3	4	3	4	1	1
4	13	15	47	55	18	21	5	6	2	2
5	31	36	42	49	10	12	2	2	0	0
6	25	29	40	47	16	19	3	4	1	1
7	43	51	34	40	6	7	2	2	0	0
8	13	15	53	62	6	7	5	6	8	9

Sumber: Data Penelitian (diolah), 2017

Berdasarkan pada tabel IV. 8 di atas secara umum dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang kinerja karyawan cenderung menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan tidak setujunya karyawan atas kinerja karyawan yang mereka rasakan selama mereka bekerja, sehingga mereka menjawab cenderung tidak loyal. Jawaban ini sesuai dengan harapan, karena hal inilah yang menjadi pemicu masalah bagi karyawan ketika menjalani riset awal di perusahaan ini.

2. Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah di deskripsikan dari data sebelumnya atau subbab yang merupakan deskripsi data. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk penarikan kesimpulan.

a. Uji Asumsi

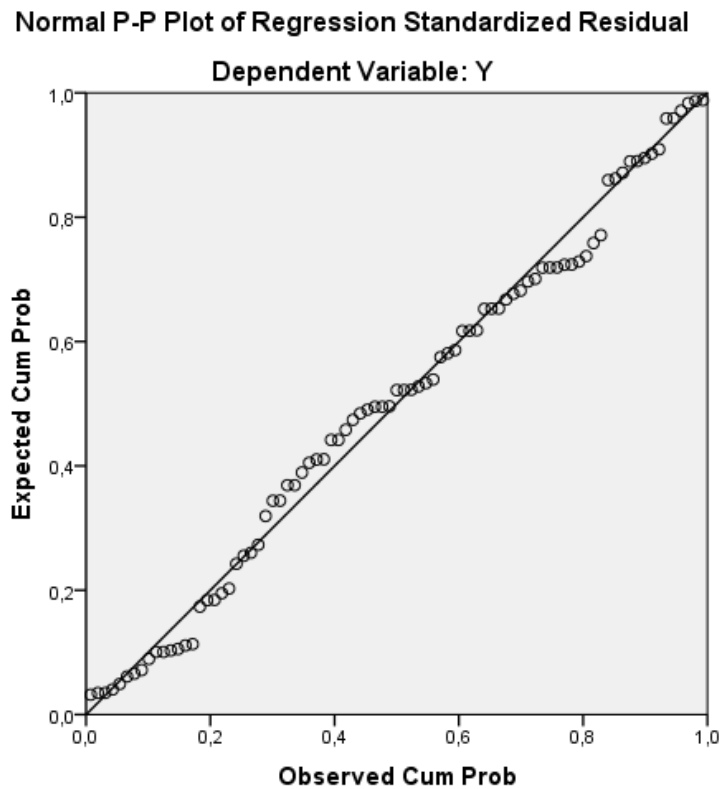
Dalam regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu:

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastisitas

Hasil analisis pengujian asumsi klasik di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Gujarati, 2003; Sritua Arif, 1993).



Gambar IV.1 Normalitas

Hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik p-plot dibawah ini. Pada grafik normal p-plot, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya agak mendekati dengan garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi terdistribusi secara normal

2) Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (Gujarati,2003).

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor*), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Hines dan Montgomery, 1990).

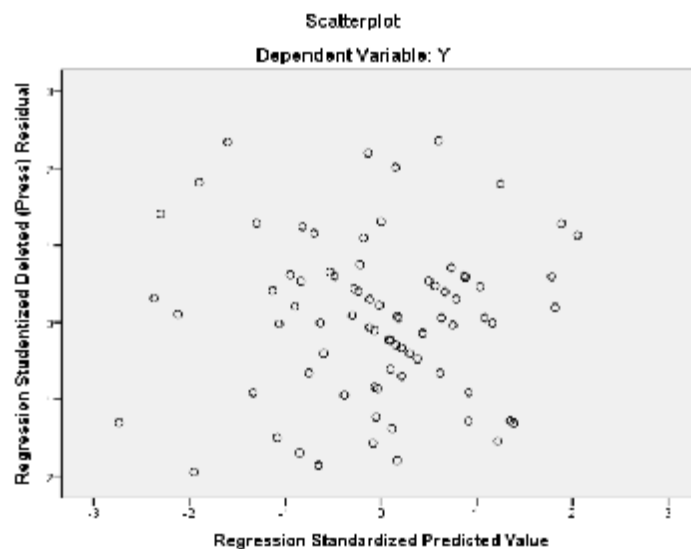
Tabel IV.8 Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X	,962	1,040
	Z	,962	1,040

Variabel independen yakni stress kerja (X1 dan kepuasan kerja (Z) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

3) Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas (Damodar Gujarati,2001).



Gambar IV.2 Heterokedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

2. Pendugaan parameter (koefisien-koefisien) dalam analisis jalur

a) Koefisien korelasi

Pengelolaan data untuk menentukan nilai koefisien korelasi dengan SPSS adalah sebagai berikut:

a. Koefisien Regresi dalam Model persamaan I

Regresi dalam model persamaan II (pengaruh secara langsung stress kerja (X1), kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) digunakan untuk menentukan nilai p_1 , p_2 , dan $p_{\epsilon 2}$. Model persamaannya adalah: $Y = P_1 X_1 + P_2 X_2$.

Tabel IV.9 Model Summary Regresi dalam Persamaan I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.196 ^a	.038	.027	3.78502

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

Nilai *Adjusted R-Square* di atas adalah sebesar 0,027 menunjukkan bahwa kontribusi variasi nilai stress kerja (X) dalam mempengaruhi variansi nilai Z adalah sebesar 2,7% sisanya 97,3% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diikutsertakan di dalam model penelitian ini.

Tabel IV.10. Coefficient

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,548	3,532		10,630	,000
	X	,161	,088	,196	8,816	,000

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Hasil Penelitian Data SPSS (diolah), 2017

Dari tabel *Coefficient* di atas (pada kolom *Standardize Coefficient*) terlihat nilai-nilai koefisien regresinya adalah :

- a. Koefisien Z adalah $p_1 = 0,196$.

Tabel IV. 11 Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.196 ^a	.038	.027	3.78502

Sumber: Hasil Data Penelitian (diolah), 2017

Sedangkan dari tabel *Model Summary* di atas nilai *Adjusted-R* adalah 0,027. Nilai ini dapat digunakan untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan residualnya, yakni: $P_{\epsilon} = \sqrt{(1-R^2)} = \sqrt{(1-0,027)} = 0,9864$.

Dari gambar di bawah dapat dilihat seberapa besar hubungan antar variabel. Model persamaannya adalah $Y = P_1 X_1 + P_2 X_2 + \epsilon$, maka $Y = 0,027 + 0,9864$

Interpretasi Analisis Jalur

Analisis dalam bagian ini adalah dengan cara menguji hipotesis untuk melihat signifikan atau tidaknya pengaruhh langsung dan tidak langsung variabel-variabel dalam penelitian ini.

1) Analisis pengaruh stress kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z)

a) Hipotesisnya

H0 :Stress kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z)

H1 :Stress kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z)

b) Kriteria pengujian hipotesis

Tolak H0 jika nilai sig<0,05

Terima H0 jika nilai sig>0,05

c) Kesimpulan: Nilai sig.0,000<0,05, maka H0 diterima sehingga stress kerja (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z)

Tabel IV.12 Coefficient

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,548	3,532		10,630	,000
	X	,161	,088	,196	8,816	,000

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

Tabel IV.13. Coefficient

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,486	2,635		5,497	,000
	X	,452	,066	,601	6,857	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS (diolah), 2017

2) Analisis stress kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

a) Hipotesisnya

H₀ :Stress kerja (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

H₁ :Stress kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b) Kriteria pengujian hipotesis

Tolak H₀ jika nilai sig<0,05

Terima H₀ jika nilai sig>0,05

c) Kesimpulan: Nilai sig.0,000<0,05, maka H₁ ditolak sehingga stress kerja (X₁) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel IV.14 Coefficient

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,521	3,946		1,906	,060
	X	,482	,066	,641	7,356	,000
	Z	,186	,080	,203	2,325	,023

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS (diolah), 2017

3) Analisis pengaruh stress kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z)

a) Koefisien pengaruh langsung, tidak langsung dan total:

(1) Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) stress kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z): Dilihat dari perkalian antara nilai koefisien regresi stress kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Z) dengan nilai koefisien regresi kepuasan kerja (Z) yakni $p1 \times p2 = 0,641 \times 0,203 = 0,1301$.

b) Hipotesisnya:

(1) H0 : stress kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z), (variabel kepuasan kerja (Z) bukanlah variabel intervening, pengaruh yang sebenarnya adalah langsung).

(2) H1 : stress kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z), (variabel kinerja karyawan (Y) adalah variabel intervening, pengaruh yang sebenarnya adalah tidak langsung).

c) Kriteria pengujian hipotesis:

(1) Tolak H0 jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung ($p1 \times p2 < p3$).

(2) Terima H0 jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung ($p1 \times p2 < p3$).

d) Kesimpulan:

Nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ pengaruh langsung ($p_1 \times p_2 > p_3$) yakni $0,1301 < 0,601$, maka H_0 diterima, dengan demikian stress kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui kepuasan kerja (Z). Atau dengan kata lain kepuasan kerja (Z) bukanlah variabel intervening/variabel yang cukup kuat dalam memediasi hubungan stress kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang sebenarnya antara stress kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah pengaruh yang langsung.

B. Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan persetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Penjelasan dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hipotesis ke 1 menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara dengan nilai sig. $0,739 > \alpha 0,05$, ini menunjukkan H_0 diterima. Hasil ini dapat menunjukkan bahwa dengan adanya stress kerja yang diterapkan tidak akan mempengaruhi baik buruknya kinerja dari masing-masing karyawan.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan teori Uha (2013, hal. 226) yang menyatakan kinerja karyawan perusahaan akan membaik dengan pemberian

stress kerja yang sesuai dengan pekerjaan karyawan. Karyawan yang sudah loyal akan pemberian stress kerja akan menjadikan puas dalam melakukan pekerjaan. Persepsi yang mendukung akan mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Peningkatan kinerja itu terjadi karena pengaruh dari *leadership factor*/kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan manajer atau team leader.

2. Pengaruh Stress kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hipotesis ke 2 menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel stress kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara dengan nilai sig. $0,93 > \alpha 0,05$, ini menunjukkan H_0 diterima. Hasil ini dapat menunjukkan bahwa dengan adanya stress kerja yang diterapkan tidak akan memepengaruhi kepuasan kerja karyawan di diri karyawan.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan teori O'Reilly, Chatman, dan Cadwel dalam Sutrisno (2010, hal. 25) yang menunjukkan pentingnya nilai-nilai stress kerja dalam mempengaruhi perilaku dan sikap individu. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan antara person-organization fit dengan tingkat kepuasan kerja. Stress kerja yang diterapkan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena kemungkinan besar karyawan di perusahaan akan merasa puas jika stress kerja (variabel lain yang tidak penulis masukkan di dalam penelitian ini) yang diterima sesuai dengan pencapaian kerja karyawan.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hipotesis ke 3 menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara dengan nilai sig. $0,685 > \alpha 0,05$, ini menunjukkan H_0 diterima. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan teori Wibowo (2009, hal. 330-331) yang menyatakan bahwa kepuasan mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja. Kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara mungkin akan merasa puas jika ada pengaruh dari variabel lain yaitu penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, yaitu menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaannya.

4. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hipotesis ke 4 menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan antara variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara dengan nilai sig. $1,567057 > 0,93$, maka H_0 diterima.

Oleh sebab itu hal ini menunjukkan stress kerja tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, atau dengan kata lain kepuasan kerja bukan variabel intervening/variabel yang tidak cukup kuat dalam memediasi hubungan stress kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang sebenarnya antara stress kerja terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh langsung.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan sebelumnya, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara
2. Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara.
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara.
4. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara stress kerja dengan kepuasan kerja. Dengan kata lain, stress kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara (tidak dimediasi kepuasan kerja).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil evaluasi/hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mengevaluasi kembali bentuk kebijakan yang terkait dengan aturan-aturan yang dibebankan kepada karyawan. Ini penting karena

aturan-aturan yang berlaku merupakan bentuk norma atau budaya yang biasaa diterapkan di dalam perusahaan, sehingga memungkinkan dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan.

2. Jika stress kerja yang ada di diri karyawan sudah melebihi baik maka tidak tercapainya sasaran perusahaan juga akan berjalan dengan tidak baik, dan akan berkurangnya kepuasan kerja di diri masing-masing karyawan.
3. Kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan yang diterima karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka ada baiknya pihak manajemen perusahaan diharapkan dapat memberikan rasa kepuasan kerja kepada karyawan melalui hal-hal yang dapat mendorong atau hal yang dapat membuat karyawan termotivasi dalam bekerja sehingga kinerja juga menjadi optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: Gunung Agung.
- Istijanto (2010) *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja dan Aspek-aspek Kerja Pegawai Lainnya*. Cetakan Keempat, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku II, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat.
- Rivai Veithzal. (2008). *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. (2009). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid II, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jakarta: Prenhallindo.
- Sastrohadiwiryo, (2009) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Siagian, Sondang P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana. (2010). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Cetakan Keempat, Alfabeta.
- T. Hani Handoko (2007). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Tim Penyusun. (2009). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Medan: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

**PENGARUH STRESS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BPJS KETENAGAKERJAAN
CABANG MEDAN UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen*



Oleh:

PUTRI UTAMI NINGSIH
1405160317

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2018**

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : PUTRI UTAMI NINGSIH
Tempat Tanggal Lahir : Tebing Tinggi, 09 Juli 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Anak Ke : 1 dari 3 Bersaudara
Agama : Islam
Alamat : Sinah Kasih. Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai

Data Orang Tua

Nama : AJARUDDIN
Nama : SRI JUNIARTI
Alamat : Sinah Kasih. Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai

Riwayat Pendidikan

Tahun 2000-2002 : TK Raudhatul aPhfal annur
Tahun 2002-2008 : SDN 105418 Sei Rampah
Tahun 2008-2011 : SMP Negeri 1 Sei Rampah
Tahun 2011-2014 : SMA Negeri 1 Sei Rampah
Tahun 2014-2018 : Tercatat sebagai mahasiswa pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Maret 2018

PUTRI UTAMI NINGSIH

1. Pengujian Validitas

Variabel	Kriteria Penarikan Kesimpulan	Nomor-nomor item yang valid	Nomor-nomor item yang tidak valid
Pelatihan X1	Valid: - Nilai pearson correlation adalah positif, dan Nilai probabilitas yakni sig $\leq 0,05$	1,2,3,5	4,6
Motivasi X2		1,3,4,5	2,6
Kinerja Karyawan		2,3,6,	1,4,5

2. Pengujian Reliabilitas

Variabel	Kriteria Penarikan Kesimpulan	Nilai Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Pelatihan X1	Reliabel: Jika nilai Cronbach's Alpha $\leq 0,60$ Tidak reliable: Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$	724	
Motivasi X2		739	
Kinerja Karyawan Y		768	

3. Output Validilitas SPSS

Correlations								
	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	Ttl_X1	
X1_1	Pearson Correlation	1	.810**	.247	.000	.477	-.176	.671*
	Sig. (2-tailed)		.005	.492	1.000	.164	.627	.034
	N	10	10	10	10	10	10	10
X1_2	Pearson Correlation	.810**	1	.180	-.286	.347	.014	.619
	Sig. (2-tailed)	.005		.619	.423	.325	.969	.056
	N	10	10	10	10	10	10	10

	Pearson Correlation	.247	.180	1	.582	.283	-.017	.636*
X1_3	Sig. (2-tailed)	.492	.619		.078	.429	.962	.048
	N	10	10	10	10	10	10	10
	Pearson Correlation	.000	-.286	.582	1	.225	.248	.506
X1_4	Sig. (2-tailed)	1.000	.423	.078		.532	.489	.136
	N	10	10	10	10	10	10	10
	Pearson Correlation	.477	.347	.283	.225	1	-.201	.588
X1_5	Sig. (2-tailed)	.164	.325	.429	.532		.578	.074
	N	10	10	10	10	10	10	10
	Pearson Correlation	-.176	.014	-.017	.248	-.201	1	.349
X1_6	Sig. (2-tailed)	.627	.969	.962	.489	.578		.323
	N	10	10	10	10	10	10	10
	Pearson Correlation	.671*	.619	.636*	.506	.588	.349	1
Ttl_X1	Sig. (2-tailed)	.034	.056	.048	.136	.074	.323	
	N	10	10	10	10	10	10	10

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

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

Correlations

	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	Ttl_X2
	Pearson Correlation	1	.242	.443	.448	.191	.599
X2_1	Sig. (2-tailed)		.501	.200	.194	.597	.067
	N	10	10	10	10	10	10
	Pearson Correlation	.242	1	.545	.169	-.031	.308
X2_2	Sig. (2-tailed)	.501		.103	.642	.933	.387
	N	10	10	10	10	10	10
	Pearson Correlation	.443	.545	1	.506	.277	.705*
X2_3	Sig. (2-tailed)	.200	.103		.136	.439	.023
	N	10	10	10	10	10	10
	Pearson Correlation	.448	.169	.506	1	.456	.884**
X2_4	Sig. (2-tailed)	.194	.642	.136		.185	.001
	N	10	10	10	10	10	10
	Pearson Correlation	.191	-.031	.277	.456	1	.652*
X2_5	Sig. (2-tailed)	.597	.933	.439	.185		.041
	N	10	10	10	10	10	10
X2_6	Pearson Correlation	.028	-.415	.064	.593	.303	1

	Sig. (2-tailed)	.938	.232	.861	.071	.395		.129
	N	10	10	10	10	10	10	10
	Pearson Correlation	.599	.308	.705 [*]	.884 ^{**}	.652 [*]	.513	1
Ttl_X2	Sig. (2-tailed)	.067	.387	.023	.001	.041	.129	
	N	10	10	10	10	10	10	10

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

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

Correlations

	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Ttl_Y
Pearson Correlation	1	-.304	-.228	.700 [*]	.089	.000	.242
Y_1 Sig. (2-tailed)		.393	.526	.024	.807	1.000	.500
N	10	10	10	10	10	10	10
Pearson Correlation	-.304	1	.833 ^{**}	-.106	.488	.200	.648 [*]
Y_2 Sig. (2-tailed)	.393		.003	.770	.153	.580	.043
N	10	10	10	10	10	10	10
Pearson Correlation	-.228	.833 ^{**}	1	.160	.244	.500	.840 ^{**}
Y_3 Sig. (2-tailed)	.526	.003		.659	.497	.141	.002
N	10	10	10	10	10	10	10
Pearson Correlation	.700 [*]	-.106	.160	1	-.094	.192	.508
Y_4 Sig. (2-tailed)	.024	.770	.659		.797	.596	.134
N	10	10	10	10	10	10	10
Pearson Correlation	.089	.488	.244	-.094	1	-.293	.259
Y_5 Sig. (2-tailed)	.807	.153	.497	.797		.412	.470
N	10	10	10	10	10	10	10
Pearson Correlation	.000	.200	.500	.192	-.293	1	.672 [*]
Y_6 Sig. (2-tailed)	1.000	.580	.141	.596	.412		.033
N	10	10	10	10	10	10	10
Pearson Correlation	.242	.648 [*]	.840 ^{**}	.508	.259	.672 [*]	1
Ttl_Y Sig. (2-tailed)	.500	.043	.002	.134	.470	.033	
N	10	10	10	10	10	10	10

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

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

4. Output reliabilitas dari SPSS

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	5

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	5

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	4