

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. MUTI PAKAN JAYA SENTOSA WILAYAH JOMBANG

Achmad Anas Saukani

Email : ahcmadanas@gmail.com

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
17 Agustus 1945 Surabaya

Alamat : Jl. Semolowaru No. 45, Menur Pumpungan, Kec. Sukolio. Surabaya

Abstract: PT. Multi Pakan jaya sentosa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi pakan ternak, di saat pakan ternak kian meningkat PT. Multi Pakan Jaya Sentosa berani memberikan harga yang ramah dengan kualitas tinggi bagi konsumen mereka. Penelitian ini dilakukan secara observasi serta memberikan kuisioner sebanyak 100 responden pada karyawan PT. MPJS. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Teknik yang digunakan penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS). Dari data penelitian tersebut diketahui nilai validasi pada penelitian ini sebesar 1,96. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Keywords: Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Stres Kerja.

PENDAHULUAN

Dalam persaingan global seperti saat ini banyak perusahaan yang gencar-gencarnya meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka demi memberikan pelayanan yang memuaskan bagi konsumen mereka, hal ini juga berlaku untuk PT. Multi Pakan Jaya Sentosa. PT. Multi Pakan Jaya Sentosa (MPJS) merupakan anak perusahaan dari PT. Java Comfeed, Tbk. Perusahaan ini bergerak di bidang produksi pakan ternak disaat harga pakan ternak kian meningkat PT. MPJS memberikan harga yang ramah serta kualitas pakan yang berkualitas.

Menurut Robbins (Donni, 2016:291) mengemukakan kepuasan kerja ialah suatu sikap umum seorang individu terhadap

pekerjaannya. Untuk memberikan pelayanan yang bagus kepada konsumen maka PT. MPJS selalu memberikan segala kebutuhan yang diperlukan para pekerjanya. Faktor-faktor kepuasan kerja bagi kinerja karyawan dapat terlihat dari gaji, promosi, hubungan tasan, tunjangan, penghargaan, peraturan di dalam pekerjaan, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja bagi seorang karyawan adalah mereka merasa nyaman dengan hak-hak yang mereka dapatkan di dalam tempat kerja mereka, baik dari segi ekonomi, social, maupun lingkungan.

Siswanto (Muhammad Sandy, 2015:11) mengemukakan kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan

pekerjaan yang diberikan. PT. Multi Pakan Jaya Sentosa (MPJS) selalu memberikan masukan serta motivasi pada karyawan mereka, mereka juga di berikan pengarahan yang tepat hal ini semata-mata demi meningatkan kulit kerja pada diri mereka. Selain itu mereka juga memberkan pengawasan di setiap proses kegiatan yang dilakukan di dalam perusahaan hal ini bertujuan untuk mengurangi resiko kerugian akibat adanya kesalahan dalam aktivitas kerja. Berkat itu semua pelayanan yang diberikan oleh perusahaan kepada konsumen mereka selalu bagus, meningkatnya jumlah produktivitas hasil produksi maupun omset yang di dapatkan perusahaan setiap bulannya. Hal ini karena berkaitan dengan kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif dalam diri setiap tenaga kerja di dalam PT. Multi Pakan Jaya Sentosa.

Menurut Ghibson (dalam Hermita, 2011:17) stres kerja merupakan tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual atau proses psikologis. Dalam persaingan global banyak nya perusahaan ingin meningatkan produktivitas kerja mereka demi mencapai target maupun omset yang sudah ditetapkan untuk mencapau tujuan yang mereka inginkan. Begitu pun dengan PT. Multi Pakan Jaya Sentosa. Meningkatnya produktivitas tanpa adanya pengawasan yang tepat dapat memicu stres akibat tekanan yang di berikan perusahaan bagi diri mereka. Tekanan-tekanan ini akan mempengaruhi kondisi fisik maupun psikis mereka sehingga mengganggu jalannya aktivitas kerja yang mereka lakukan setiap hari. Faktor-faktor yang sering menyebabkan seseorang mengalami stres diantara lain ialah lingkungan kerja, hubungan antara sesame karyawan, tekanan yang mereka

berikan kepada diri mereka sendiri dan struktur organisasi yang kurang kuat juga dapat memicu kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuan mereka.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif di karenakan penelitian untuk menggunakan metode observasi dan penyebaran kuisisioner kepada 100 karyawan PT. Multi Pakan Jaya Sentosa yang kemudian data tersebut akan di olah menjadi angka-angka yang dapat memberikan hasil untuk mengambil keputusan bagaimana perusahaan tersebut akan melangka kedepannya.

Untuk mengunpul sejumlah data maka butuh banyak persiapan diantara lain adalah (a) menyiapkan beberapa pertanyak sesuai dengan indikator yang ingin di peroleh, (b) menentukan devisi yang akan dijadikan objek penelitian.

Dari kuisisioner yang dibagikan kemudian di olah menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) yang dimana merupakan teknik yang menggunakan perbandingan antara variabel dependen, independen, dan intervening untuk memperoleh hasil kesimpulan.

HASIL DAN PEMBASAN

Kuisisioner yang di bagikan kepada 100 responden terbagi dari 7 divisi yang berbeda, di antara lain (a) HRD terdiri dari 3 orang, (b) *Plant* terdiri dari 56 orang, (c) *Prorecruitment* terdiri dari 5 orang, (d) Marketing terdiri dari 13 orang, (e) F&A terdiri dari 8 orang, (f) QC terdiri dari 14 orang, dan (g) IT terdiri dari 1 orang.

Kuisisioner ini terbagi menjadi 3 variabel yaitu kepuasan kerja (Variabel Dependen), kinerja karyawan (Variabel

Independen), dan stres kerja (Variabel Intervening).

Dari ke tiga variabel tersebut terbagi lagi menjadi beberapa opsional / pertanyaan yang nantinya perlu di jawab oleh responden. Opsional ini terdiri dari berbagai indikator yang diperlukan untuk memperoleh data untuk mengambil kesimpulan dari penelitian ini.

Pada variabel dependen atau kepuasan kerja indikator nya antara lain adalah kepuasan dengan gaji dan upah, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan penyelia, dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

Pada variabel independen atau kinerja karyawan indikator nya terdiri antara lain kuantitas kerja karyawan, kualitas kerja karyawan, efisiensi karyawan, usaha karyawan, standart operasional karyawan, dan kemampuan karyawan.

Pada variabel intervening atau stres kerja indikator yang digunakan antara lain adalah gejala psikologis, gejala fisiologis, dan gejala perilaku.

Untuk penilaian saya menggunakan skala likert. Skala ini sering di dalam kuisioner guna memperoleh data. Skala likert yang ada penelitian ini menggunakan acuan sebagai berikut (a) STS / Sangat Tidak Setuju dengan nilai 1, (b) TS / Tidak Setuju dengan nilai 2, (c) C / Cukup dengan nilai 3, (d) S / Setuju dengan 4, (e) SS / Sangat Setuju dengan nilai 5.

Tabel 1. Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Skor	Frekuensi	%
Kepuasan dengan gaji dan upah	1	0	0
	2	20	20
	3	25	25
	4	41	41
	5	14	14
Kepuasan	1	1	1

dengan Promosi	2	17	17
	3	29	29
	4	35	35
	5	18	18
	Kepuasan dengan rekan kerja	1	0
2		13	13
3		26	26
4		43	43
5		18	18
Kepuasan dengan Penyelia	1	0	0
	2	15	15
	3	29	29
	4	41	41
	5	15	15
Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri	1	1	1
	2	17	17
	3	28	28
	4	35	35
	5	19	19

Berikut hasil data responden yang ada pada penelitian ini, di antara lain pada variabel kepuasan kerja indikator gaji dan upah mereka yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 karyawan atau 0%, yang menjawab tidak setuju 20 orang atau 20%, yang menjawab cukup 25 orang atau 25%, yang menjawab setuju 41 orang atau 41%, dan yang menjawab sangat setuju 14 orang atau 14%.

Pada indikator kepuasan dengan promosi mereka yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 1 orang atau 1%, yang menjawab tidak setuju 17 orang atau 17%, yang menjawab cukup 29 orang atau 29%, yang menjawab setuju 35 orang atau 35%, dan yang menjawab sangat setuju 18 orang atau 18%.

Pada indikator kepuasan dengan rekan kerja yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0%, yang menjawab tidak setuju 13 orang atau 13%, yang menjawab cukup 26 orang atau 26%, yang menjawab setuju 43 orang atau 43%

dan yang menjawab sangat setuju 18 orang atau 18%.

Pada indikator kepuasan dengan penyelia, mereka yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0%, yang menjawab tidak setuju 15 orang atau 15%, yang menjawab cukup 29 orang atau 29%, yang menjawab setuju 41 orang atau 41%, dan yang menjawab setuju 15 orang atau 15%.

Pada indikator kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, mereka yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 1 orang atau 1 %, yang menjawab tidak setuju 17 orang atau 17%, yang menjawab cukup 28 orang atau 28%, yang menjawab setuju 35 orang atau 35%, dan menjawab sangat setuju 19 orang atau 19%.

Tabel 2. Variabel Kinerja karyawan.

Indikator	Skor	Frekuensi	%
Kuantitas kerja karyawan	1	0	0
	2	15	15
	3	34	34
	4	37	37
	5	14	14
Kualitas kerja karyawan	1	0	0
	2	19	19
	3	25	25
	4	33	33
	5	23	23
Efisiensi karyawan	1	1	1
	2	15	15
	3	24	24
	4	37	37
	5	23	23
Usaha karyawan	1	0	0
	2	11	11
	3	36	36
	4	38	38
	5	15	15
Standart operasional perusahaan	1	0	0
	2	15	15
	3	2	29
	4	41	41
	5	15	15

Kemampuan karyawan	1	0	0
	2	19	19
	3	30	30
	4	32	32
	5	19	19

Berikut data pada variabel kinerja karyawan dengan indikator kuantitas kerja karyawan mereka yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0%, yang menjawab tidak setuju 15 orang atau 15%, yang menjawab cukup 34 orang atau 34%, yang menjawab setuju 47 orang atau 37%, dan yang menjawab sangat setuju 14 orang atau 14%.

Pada indikator kualitas kerja karyawan mereka yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0%, yang menjawab tidak setuju 19 orang atau 19%, yang menjawab cukup 25 orang atau 25%, yang menjawab setuju 33 orang atau 33%, dan yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 23%.

Pada indikator efisiensi karyawan mereka yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 1 orang atau 1%, yang menjawab tidak setuju 15 orang atau 15%, yang menjawab cukup 24 orang atau 24%, yang menjawab setuju 37 orang atau 37%, dan yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 23%.

Pada indikator usaha karyawan mereka yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0%, yang menjawab tidak setuju 11 orang atau 11%, yang menjawab cukup 36 orang atau 36%, yang menjawab setuju ada 38 orang atau 38%, dan yang menjawab sangat setuju terdapat 15 orang atau 15%.

Pada indikator standart operasional perusahaan, mereka yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0%, yang menjawab tidak setuju ada 15 orang atau 15%, yang menjawab cukup 29 orang atau 29%, yang menjawab setuju ada 41

orang atau 41%, dan yang menjawab sangat setuju terdapat 15 orang atau 15%.

Pada indikator kemampuan aryawn mereka yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0%, yang menjawab tidak setuju 19 orang atau 19%, yang menjawab cukup 30 orang atau 30%, yang menjawab setuju 32 orang atau 32%, dan mereka yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 19%.

Tabel 3. Variabel Stres Kerja

Indikator	Skor	Frekuensi	%
Gejala Psikologis	1	14	14
	2	39	39
	3	24	24
	4	21	21
	5	2	2
Gejala fisiologis	1	15	15
	2	32	32
	3	36	36
	4	15	15
	5	2	2
Gejala Perilaku	1	13	13
	2	37	37
	3	23	23
	4	25	25
	5	2	2

Berikut data dari variabel stres kerja, pada indikator gejala psikologis mereka yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 14 orang atau 14%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 39 orang atau 39%, yang menjawab cukup 24 orang atau 24%, yang menjawab setuju terdapat 21 orang atau 21%, dan mereka yang menjawab sangat setuju berjumlah 2 orang atau 2%.

Pada indikator gejala fisiologis mereka yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 15 orang atau 15%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 32 orang atau 32%, yang menjawab cukup terdapat 36 orang atau 36%, yang menjawab setuju terdapat 15 orang atau 15%, dan yang

menjawab sangat setuju berjumlah 2 orang atau 2%.

Pada indikator gejala perilaku mereka yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 13 orang atau 13%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 37 orang atau 37%, yang menjawab cukup berjumlah 23 orang atau 23%, yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 25% dan mereka yang menjawab sangat setuju berjumlah 2 orang atau 2%.

Semua data tersebut kemudian di total kan dan dibagi dengan jumlah keseluruhan responden yang berjumlah 100 orang, hasil yang di peroleh adalah angka validitas , dan untuk penelitian ini nilai dari validitas nya adalah 0,1966 atau 1,96.

Berikut hubungan permasalahan yang saya lakukan dalam penelitian ini yang pertama (a) hubungan variabel kepuasan kerja dengan stres kerja, (b) hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan, (c) hubungan variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini menjelaskan nilai koefisien yang terdapat pada hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja menghasilkan nilai yang negative yang menjelaskan semakin puas keingin dari seorang tenaga kerja terpenuhi tingkat stres yang dialami juga akan menurun, begitu pun sebaliknya jika kepuasan kerja kecil maka tingkat stres yang di alami semakin besar. Nilai $T_{statistik}$ pada hubungan variabel stres kerja dengan kepuasan kerja sebesar 2,752 yang di mana jauh lebih besar dari nilai $\geq 1,96$. Hal tersebut membuktikan adanya signififikasi antara hubungan variable stres kerja dengan kepuasan karyawan.

Untuk hubungan variabel stres kerja dengan kinerja karyawan terdapat hubungan yang negative di karenakan jika

tingkat stres kerja seseorang kian meningkat maka kinerja karyawan akan menurun begitu juga sebaliknya, jika stres kerja nya kecil maka kinerja karyawan akan besar. Nilai $T_{\text{statistik}}$ pada hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan sebesar 3,535 yang mana jauh lebih besar dari nilai $\geq 1,96$. Hal ini membuktikan adanya signifikansi antara hubungan variabel stres kerja dengan kinerja karyawan.

Sedangkan hasil antara hubungan variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan bernilai positif yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang diterima seorang karyawan maka kinerja karyawan juga akan tinggi. Nilai $T_{\text{statistik}}$ pada hubungan kepuasan kerja dengan stres kerja sebesar 6,200 yang dimana angka tersebut lebih besar dari nilai $\geq 1,96$. Hal ini membuktikan adanya signifikansi pada hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Dari penjelasan serta olahan data yang terdapat di atas menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan di antara hubungan variabel kepuasan kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT. Multi Pakan Jaya Sentosa.

Adanya pengaruh signifikan antara hubungan variabel stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Multi Pakan Jaya Sentosa.

Adanya pengaruh signifikan antara hubungan variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Multi Pakan Jaya Sentosa.

Oleh karena nya maka PT. Multi Pakan Jaya Sentosa perlu untuk mengembangkan kinerja karyawan mereka sehingga tujuan yang ingin mereka gapai dapat berhasil

DAFTAR PUSTAKA

- Ghibson, R. (2011). *“Organization (Behavior, Structure, Proseses)”*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Priansa, Donni . (2016). *“Perencanaan dan Pengembangan SDM”*. Jakarta Pusat: Alfabeta
- Sandy, Muhamad . (2015). *“Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan kinerja SDM”*. Jakarta Pusat: Alfabeta.