

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang

Resa Amanda¹, Enjang Suherman², Dwi Epty Hidayaty³

¹²³⁴Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang.

Jl. Ronggo Waluyo Sirnabaya, Puserjaya, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat 41361

Article Info

Article history:

Accepted: 10 Oktober 2022

Publish: 26 October 2022

Keywords:

Job stress,

Employee performance,

Job satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan imigrasi kelas I Non TPI Karawang. Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode kuesioner dan skala pengumpulan data dengan skala likert. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang yang berjumlah 40 orang karyawan, sampel yang didapatkan sebesar 37 responden. Teknik analisis data menggunakan SEM dengan alat analisis PLS versi 3.2.9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan hubungan negatif, stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Kepuasan kerja dapat memediasi stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Article Info

Article history:

Accepted: 10 Oktober 2022

Publish: 26 October 2022

Abstract

This study aims to determine the effect of job stress on performance through job satisfaction in class I immigration employees non TPI Karawang. The research method used is a quantitative approach. The data collection method in this research is the questionnaire method and the data collection scale with the Likert scale. The population in this study is Immigration Class I Non TPI Karawang employees, totaling 40 employees, the sample obtained is 37 respondents. Data analysis technique using path analysis with PLS analysis tool version 3.2.9. The results showed that job stress had an effect on job satisfaction with a negative relationship, job stress had no effect on employee performance, job satisfaction had an effect on employee performance and job satisfaction could mediate job stress on employee performance.

This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



Corresponding Author:

Resa Amanda

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Email: mn18.resaamanda@mhs.ubpkarawang.ac.id

1. PENDAHULUAN

Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang merupakan sebuah lembaga pemerintah yang bertugas untuk melayani masyarakat dalam hal keimigrasian baik untuk Warga Negara Indonesia maupun Warga Negara Asing. Sebagai salah satu pusat pelayanan, kantor imigrasi dituntut untuk dapat selalu memberikan pelayanan yang baik dan optimal kepada masyarakat. Salah satu unsur yang harus diperhatikan oleh kantor imigrasi dalam memberikan pelayanan yang baik yaitu sumber daya manusia nya. Sumber daya manusia merupakan unsur penting bagi sebuah perusahaan oleh karena itu perusahaan menyediakan fasilitas untuk mengembangkan potensi SDM yang dimilikinya yang berguna untuk memaksimalkan kinerja pegawai.

Menurut Mariani (2016) keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kesuksesan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dalam tercapainya tujuan suatu perusahaan. Taurani (2012) mengatakan bahwa salah satu tantangan terbesar dalam manajemen adalah melaksanakan pembangunan manusia yang efektif dan membuat strategi untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Setiap perusahaan pasti memiliki strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan nya, salah satu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan menjaga tingkatan stres kerja yang dialami karyawan. Menurut Bryan Filliantoni, dkk (2019) mengatakan bahwa stres kerja dapat berdampak pada peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan tergantung pada bagaimana karyawan dalam menyikapinya, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Bryan Filliantoni, dkk (2019) setiap karyawan akan merasa puas jika seluruh kemampuan kerja yang telah diberikan mendapatkan balasan dari perusahaan, baik berupa financial maupun *non financial* hal tersebut dapat mendorong semangat karyawan agar lebih giat dalam melakukan pekerjaannya.

Permasalahan yang dihadapi oleh karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang adalah karyawan merasakan bahwa adanya penambahan tugas sehingga menambah beban kerja karyawan dan harus lembur untuk menyelesaikannya. Permasalahan tersebut diungkapkan oleh karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang melalui wawancara pra survey yang dilakukan oleh peneliti. Berikut merupakan hasil presentase pemicu stres kerja yang dialami oleh karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang.



Gambar 1 . Hasil Wawancara Prasurvey, Sumber: Olah data penulis (2022)

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa tugas tambahan menjadi faktor pemicu stres kerja yang dialami oleh karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang dengan presentase sebesar 31%. Hal tersebut dapat memicu stres kerja pada karyawan karena beban kerja yang berlebihan. Stres kerja yang tinggi dapat berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan perlu melakukan pengamatan mengenai stres kerja untuk dapat menekan tingkat stres kerja agar dapat meningkatkan kepuasan serta kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan, maka dilakukan suatu penelitian mengenai stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan mendeskripsikan secara kuantitatif mengenai stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang.

2. KAJIAN PUSTAKA

Stres Kerja

Menurut Handoko (2011), stres kerja merupakan kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan pencapaian hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Kepuasan Kerja

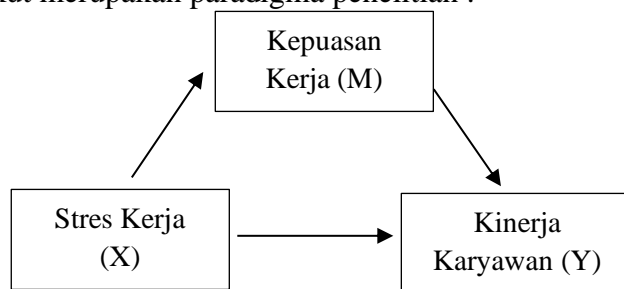
Menurut Issa et. al (2013), kepuasan kerja merupakan sikap positif dan perasaan emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan seseorang dan lingkungannya. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas (Mangkunegara, 2017).

Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Non TPI Karawang.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Non TPI Karawang.
3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Non TPI Karawang.

Berikut merupakan paradigma penelitian :



Gambar 2. Paradigma Penelitian
Sumber: Olah data penulis (2022)

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan analisis SEM PLS. Subyek penelitian ini adalah karyawan Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang dengan jumlah sampel 37 responden, pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan SEM dengan alat analisis PLS versi 3.2.9.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer dan data sekunder. Data Primer diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan yaitu melalui kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf perusahaan. Data sekunder diperoleh menggunakan dokumen yang telah ada untuk dijadikan sumber penelitian seperti data profil perusahaan dan lain sebagainya.

Berikut merupakan operasionalisasi variabelnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Stres Kerja (X)	- Stressor Organisasi - Stressor Individual	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	- Kuantitas - Kualitas - Keandalan - Ketepatan waktu	Likert
Kepuasan Kerja (M)	- Kepuasan Terhadap Pekerjaan - Kepuasan Terhadap Gaji - Kepuasan Terhadap Promosi - Kepuasan Terhadap Pengawasan (Supervisi) - Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	Likert

Sumber: Olah data penulis (2022)

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dengan alat analisis PLS versi 3.2.9. Berdasarkan hasil analisis jalur yang telah dilakukan, maka hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

1) Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tabel 2. *Outer Model*

Indikator	Outer Loading	Kriteria	Keterangan
X1	0,909	0,70	Valid
X2	0,911	0,70	Valid
M1	0,760	0,70	Valid
M2	0,822	0,70	Valid
M3	0,738	0,70	Valid
M4	0,769	0,70	Valid
M5	0,683	0,70	Tidak Valid
Y1	0,870	0,70	Valid
Y2	0,807	0,70	Valid
Y3	0,749	0,70	Valid
Y4	0,745	0,70	Valid

Sumber: Olah data penulis (2022)

Berdasarkan tabel diatas, terdapat 1 indikator yaitu M5 (Indikator terhadap rekan kerja) pada variabel kepuasan kerja yang tidak valid. Menurut Garson (2016), “Indikator reflektif tidak terlalu masalah jika menghapus indikator yang tidak memenuhi syarat karena indikator lainnya juga dapat mewakili”, oleh karena itu peneliti melakukan pengujian ulang dengan menghaspu indikator M5 yang tidak valid.

Berikut merupakan hasil pengujian ulang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Pengujian Ulang *Outer Model*

Indikator	Outer Loading	Kriteria	Keterangan
X1	0,917	0,70	Valid
X2	0,903	0,70	Valid
M1	0,751	0,70	Valid
M2	0,829	0,70	Valid
M3	0,793	0,70	Valid
M4	0,711	0,70	Valid
Y1	0,871	0,70	Valid
Y2	0,809	0,70	Valid
Y3	0,749	0,70	Valid
Y4	0,741	0,70	Valid

Sumber: Olah data penulis (2022)

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian ulang *outer model* menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan memenuhi kriteria atau valid.

Tabel 4. Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Ket.
Stres Kerja (X)	0,793	0,906	Reliabel
Kepuasan Kerja (M)	0,795	0,866	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,805	0,872	Reliabel

Sumber: Olah data penulis (2022)

Berdasarkan tabel diatas, kriteria cronbach's alpha dan composite reliability yaitu 0,7. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai diatas 0,7 maka dapat dikatakan reliabel.

2) Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Tabel 5. R-Square

Variabel	R Square
Kepuasan Kerja (M)	0,116
Kinerja Karyawan (Y)	0,602

Sumber: Olah data penulis (2022)

R-Square (R2) dapat menunjukkan kuat lemahnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel dependen terhadap variabel independen. Menurut Chin (Lathan dan Ghazali, 2012:85), nilai R-Square (R2) sebesar 0,67 tergolong model kuat, R-Square (R2) sebesar 0,33 model moderat dan R-Square (R2) sebesar 0,19 tergolong model yang lemah. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (M) memiliki nilai 0,116 tergolong model lemah dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai 0,602 tergolong model moderat.

Tabel 6. Path Coefficients

Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistic	P Value	Ket.
Kepuasan Kerja (M)-> Kinerja karyawan (Y)	0,778	8,272	0,000	Di terima
Stres kerja (X) -> Kepuasan Kerja (M)	-0,340	2,275	0,023	Di terima

Sumber: Olah data penulis (2022)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja (M) berpengaruh positif sebesar 0,778 terhadap kinerja karyawan (Y) dan signifikan dengan nilai t sebesar $8,272 < 1,96$.
2. Stress kerja (X) berpengaruh negatif sebesar -0,340 terhadap kepuasan kerja (M) dan signifikan dengan nilai t sebesar $2,275 > 1,96$.

Tabel 7. Specific Indirect Effects

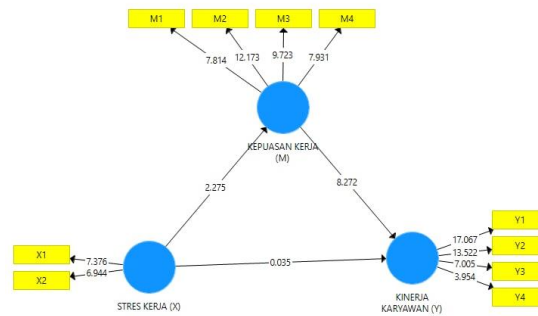
Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistic	P Value	Ket.
Stres kerja (X) -> Kepuasan Kerja (M) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0,265	2,106	0,035	Di terima

Sumber: Olah data penulis (2022)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Stress kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (M) berpengaruh negatif sebesar -0,265 dan signifikan dengan nilai t sebesar $2,106 < 1,96$.

Berikut merupakan paradigma hasil analisis menggunakan Smart PLS.

Gambar 3. Paradigma Hasil Analisis



Sumber: Olah data penulis (2022)

4.2. Pembahasan

a. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai t statistik sebesar $2,275 >$ dengan t tabel sebesar 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Namun hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan negatif sebesar -0,340, maka semakin tinggi stres kerja semakin rendah kepuasan kerja karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang dan semakin rendah stres kerja semakin tinggi kepuasan kerja karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa apabila faktor-faktor pembentuk stres kerja pada karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang dikurangi, maka akan mampu memberikan kontribusi yang signifikan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Faqihudin dan Gunistiyo (2010), yang menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t statistik sebesar $8,272 <$ 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima dan memiliki hubungan positif sebesar 0,778, maka semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi pula kinerja karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja semakin rendah pula kinerja karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa apabila faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja mampu dipersepsikan dengan baik dan berdampak nyata terhadap kinerja karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang. Kepuasan kerja yang diukur berdasarkan indikator: pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), bayaran (*pay*), kesempatan mendapat promosi jabatan (*promotion opportunities*) dan hubungan kerja (*work relation*) terbukti mampu meningkatkan kualitas kerja yang dicapai, maka dapat diartikan bahwa apabila kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan, maka akan mampu memberi kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Smayling dan Miller (2012) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

c. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Tidak Langsung Melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menghasilkan nilai t statistik sebesar $2,106 < 1,96$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dapat diterima namun memiliki hubungan negatif sebesar $-0,265$, maka semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kepuasan kerja dan kinerja karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang dan sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi antara pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Adawiyah (2015), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dalam memediasi stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Destintion Asia.

Dengan demikian, karyawan yang mampu menekan tingkat stres kerjanya akan terdorong untuk membentuk kepuasan kerja karyawan dan dengan memiliki rasa kepuasan kerja tersebut maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan hubungan negatif, artinya semakin tinggi stres kerja semakin rendah kepuasan kerja karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang dan semakin rendah stres kerja semakin tinggi kepuasan kerja karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan memiliki hubungan positif, artinya semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi pula kinerja karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja semakin rendah pula kinerja karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang.
3. Kepuasan kerja dapat memediasi stres kerja terhadap kinerja karyawan dan memiliki hubungan negatif, artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kepuasan kerja dan kinerja karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang dan sebaliknya.

4. UCAPAN TERIMAKASIH

Alhamdulillah segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, berkat karunia-Nya peneliti bisa menyelesaikan jurnal ini. Peneliti juga mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam penulisan jurnal ini. Semoga kebaikan yang dilakukan oleh teman-teman semua menjadi ladang pahala yang nanti menjadi tabungan kawan-kawan di akhirat kelak. Sekali lagi peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah Robiatul, Siswanto. (2015). Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal El- Dinar*, 3(1), pp: 27-40.
- Bryan Filliantoni dkk. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. *Edunomika – Vol. 03, No. 01*.
- Faqihudin, M. dan Gunistiyo. (2010). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Intensi Meninggalkan Organisasi Pada Bank-Bank Milik Negara di Kota Tegal. *Jurnal Sekolah Bisnis dan Manajemen Institut Teknologi Bandung*.
- Garson, G. . (2016). *Least Square : Regression & Structural Equation Models* (2016 Edition). tatistical Assosiates Publishing.

- Handoko, T. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia (Edisi Kedu)*. Yogyakarta: Penerbit BPFPE.
- Issa, Dua'a Abdul Rahim Mohammad; Fais Ahmad; Gelaidan, H. M. (2013). Job Satisfaction and Turnover intention Based on Sales Person Standpoint. *Middle East Journal of Scientific Research*, 14(4), 525–531.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Edisi Cetakan 14. Bandung: PT. Remaja RosdaKarya.
- Smayling, Miles dan Miller, Howard.(2012). Job Satisfaction an Job Performance at the Intership Level. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 9(11), pp : 27-33.
- Taurani, A. and Sadegh, R. 2012. "Effect of Employees Communication and Participation on Employees Job Satisfificatio: An Empirical Study on Airline Companies in Iran". *International Conference on Economics, Trade and Development IPEDR*, IACSIT Press, Singapore. Vol. 3 No. 6, pp. 52-56.