

Arline Diana Putri
Program Studi S1 Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen
ardiyarline@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 34 karyawan dengan metode sampel jenuh atau menggunakan keseluruhan jumlah populasi. Pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup berskala *likert*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur yang terdiri dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dengan bantuan program SPSS 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja dan iklim organisasi lebih kuat secara langsung terhadap kinerja.

Kata Kunci: Stres kerja, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

Abstract

The purpose of this quantitative descriptive explanatory survey study was to find out the influence of work stress and organizational climate on the performance of lecturers directly or through work satisfaction as the intervening variable. The number of samples taken is 34 employees with saturated sample method or using the entire population. Data collection using a Likert-scale closed questionnaire. The data for this study were obtained through questionnaire distribution and documentation study. The data obtained were analyzed through Path Analysis consisting of direct and indirect influence analysis with SPSS 23.0 for windows. The result of this study showed that work stress and organizational climate had positive and significant influence on work satisfaction. Organizational climate and work satisfaction had positive and significant influence on performance. On the other hand, work stress had negative and significant influence on performance. The result of this study also showed that the influence of work stress and organizational climate was stronger directly on the performance.

Keywords: Work Stress, Organizational Climate, Work Satisfaction, Performance

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan yang cepat, yang ditandai dengan kemajuan informasi, perubahan selera pasar, perubahan demografi, fluktuasi ekonomi, dan kondisi dinamis lain menuntut organisasi untuk merespon perubahan yang terjadi agar tetap eksis dalam persaingan global. Organisasi seringkali harus merubah struktur dan bentuk organisasinya agar organisasi dapat merespon perubahan yang terjadi. Perubahan organisasi tersebut akan membawa dampak terhadap setiap individu yang berada dalam organisasi. Setiap individu yang menjadi bagian dari suatu organisasi dituntut untuk mengembangkan dan merealisasikan kompetensinya secara penuh. Organisasi akan memanfaatkan kompetensi yang dimiliki oleh individu dengan mengembangkan kesempatan bagi tiap individu untuk mengembangkan karirnya.

Perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal mendorong organisasi untuk merespon dengan cepat dan beradaptasi dengan lingkungan pasar yang penuh dengan persaingan. Organisasi harus semakin fleksibel untuk menyesuaikan

diri dalam lingkungan persaingan yang semakin kompetitif. Fleksibilitas organisasi ditentukan oleh sumberdaya yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang tinggi yang menjadikan organisasi memiliki keunggulan kompetitif sehingga dapat memenangkan persaingan.

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, persaingan dalam pasar akan semakin ketat. Agar dapat lebih unggul dalam persaingan organisasi harus memiliki kinerja yang lebih baik, yang tergantung sampai seberapa keunggulan organisasi tersebut dikelola oleh para manajer dan para pengambil keputusan puncak. Untuk mencapai kinerja yang lebih baik perusahaan harus dapat memanfaatkan resources yang ada didalamnya termasuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusia. Secara umum sumber daya manusia bertujuan meningkatkan kinerja perusahaan melalui pembentukan sumber daya manusia yang handal.

Sumber daya manusia merupakan bagian dari organisasi yang memberikan pelayanan agar bagian lain seperti produksi, pemasaran, administrasi berjalan sesuai rencana yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia

merupakan salah satu faktor penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan yaitu menghasilkan laba maksimum dalam jangka panjang. Sumber daya yang berkualitas sangat berperan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, mendayagunakan sumber daya – sumber daya lain dalam organisasi, dan menjalankan strategi bisnis secara optimal.

Dalam hubungannya dengan sumber daya manusia, dari berbagai penelitian yang telah dilakukan, perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi iklim organisasi, dan tingkat stres karyawan yang dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat menimbulkan rendahnya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan serta melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi dimana ia bernaung. Para karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan lebih profesional, yang berarti karyawan memiliki pandangan untuk selalu berpikir, bekerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, memiliki loyalitas tinggi dan penuh dedikasi untuk keberhasilan pekerjaannya. Untuk itu, dipelukan adanya pembinaan dan ditumbuhkan kesadaran juga kemampuan kerja yang tinggi.

Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2007:67), bahwa “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari definisi tersebut maka dapat diyakini bahwa karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan baik akan selalu berusaha meningkatkan kualitas dalam bekerja maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi. Melalui kinerja yang tinggi, maka tujuan organisasi dapat dicapai dengan optimal. Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Tingkat kinerja karyawan merupakan hasil yang kompleks, baik berasal dari pihak karyawan maupun upaya strategis dari pihak organisasi. Ada beberapa faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adanya iklim organisasi yang baik, ditambah dengan peran aktif organisasi dalam melihat perubahan perilaku karyawan yang merujuk pada stres kerja maupun hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua organisasi, sebab kinerja karyawan diharapkan dapat meningkatkan output organisasi secara keseluruhan.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk merupakan salah satu bank terbesar di Indonesia yang dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Sebagai organisasi yang bergerak di bidang keuangan, PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk senantiasa berusaha meningkatkan eksistensinya guna mendapat kepercayaan

dari para nasabahnya dengan terus berinovasi. Namun, perkembangan dan tuntutan yang cepat dalam organisasi tidak diiringi dengan kualitas sumber daya manusianya sehingga menyebabkan kinerja organisasi menurun.

Fenomena kinerja karyawan yang terjadi saat ini di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk yaitu kurangnya perhatian akan peningkatan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu pelayanan yang diinginkan oleh nasabah. Hal ini tergambar saat banyaknya kesalahan yang dilakukan oleh karyawan ketika melayani nasabah. Penurunan kuantitas dapat dilihat dari kurangnya pemenuhan target yang ditetapkan organisasi, seperti banyaknya nasabah yang dilayani dalam sehari, target kredit kepada masyarakat yang harus dipenuhi dalam satu bulan. Sedangkan penurunan dalam ketepatan waktu dapat dilihat dari lamanya waktu karyawan dalam menyelesaikan laporan. Lamanya waktu ini diakibatkan karena menumpuknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam satu waktu. Hal ini yang menimbulkan tekanan bagi karyawan yang akibatnya karyawan mengalami stres dalam bekerja.

Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Mengingat besarnya pengaruh stres pada karyawan terhadap kinerjanya, pengelolaan terhadap stres itu sendiri harus mendapatkan perhatian dan kesungguhan dari manajemen perusahaan agar tujuan organisasi bisa lebih mudah dicapai.

Robbins (2005) stres menunjukkan suatu kondisi dinamika yang dimana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai hal yang tidak pasti. Siagian (2007), menyatakan bahwa stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar lainnya.

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi dimana seorang karyawan terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan kerja eksternal (lingkungan) (Siregar, 2006:19).

Salah satu faktor penyebab yang membuat stres kerja karyawan adalah pekerjaan itu sendiri. Faktor penyebab stres yang bersumber dari pekerjaan adalah tuntutan tugas, tuntutan peran tuntutan hubungan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tahap hidup organisasi. Selain itu, penyebab stres kerja adalah jam kerja. Jam kerja merupakan bagian dari empat faktor organisasi yang merupakan sumber potensial dari stres para karyawan di tempat kerja (Robbins, 2006:796).

Masalah jam kerja menjadi simbol kesibukan seorang karyawan bank. Belum lagi apabila karyawan harus bekerja pada hari minggu yang memang waktu

tersebut mereka memanfaatkan untuk keluarga maupun untuk hal pribadi lainnya sebaliknya mengharuskan mereka untuk lembur dan bekerja. Karyawan juga harus menyelesaikan pekerjaan yang bersifat urgent seperti pekerjaan yang memang harus selesai pada hari itu juga.

Waktu kerja yang berlaku di Bank BRI dimulai dari pukul 07.30 WIB sampai 16.30 WIB dan karyawan diberikan waktu istirahat dari pukul 12.00 WIB sampai 13.00 WIB. Akan tetapi sering sekali terjadi jam kerja yang over time melebihi waktu kerja yang berlaku. Sementara waktu kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan jam perusahaan tidak cukup untuk menyelesaikan semua pekerjaan. Beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan mengharuskan penyelesaian pekerjaan seperti mencetak laporan harian dan mengisi register harus diselesaikan pada saat itu juga. Hal tersebut akhirnya memicu terjadinya stres pada karyawan. Tekanan pekerjaan dan jam kerja yang berlebihan seringkali membuat karyawan lelah, baik secara fisik maupun mental.

Selain stres, faktor lain yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah iklim organisasi. Iklim organisasi yang baik menjadi modal awal suatu organisasi untuk dapat mempengaruhi perilaku para anggota organisasi dan dapat membentuk nilai karakteristik dari organisasi tersebut. Iklim organisasi menurut Taguiri dan Litwin (dalam Soetopo 2010:141) yang mengartikan bahwa iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami anggotanya, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasinya. Sedangkan Dillard et al, (dalam Liliweri 2014:305) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah semua atribut organisasi yang mempunyai makna khas yang mempengaruhi dimensi antara individu dan organisasi. Semua atribut itu telah diterima dan diyakini individu sebagai pernyataan kepedulian organisasi demi kesejahteraan individu.

Iklim organisasi yang dirasakan karyawan positif dapat dilihat dari tampilan kerja yang baik dan efektif seperti karyawan diberikan kebebasan dalam menentukan tindakan sendiri, besarnya perhatian yang diberikan kepada karyawan, bimbingan dan arahan yang baik. Namun ada beberapa hal yang mengakibatkan iklim organisasi di Bank BRI kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari komunikasi yang berjalan kurang lancar. Ada beberapa alasan yang menyebabkan komunikasi kurang lancar antar sesama rekan kerja maupun dengan atasan. Kurangnya komunikasi antar sesama rekan kerja yang disebabkan adanya tugas-tugas yang menumpuk sehingga sering menimbulkan kesalahan komunikasi. Kurangnya arahan dari pimpinan terhadap kewajiban atas pekerjaan yang harus diemban sehingga karyawan menjadi kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan atau menimbulkan kesalahan-kesalahan yang akhirnya memperlambat penyelesaian pekerjaan.

Iklim organisasi pada dasarnya akan mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, iklim organisasi yang kondusif akan mendorong pegawai untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik. Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan

suatu organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Aktami (2008) bahwa iklim organisasi adalah suatu sifat lingkungan kerja atau psikologis yang dapat dirasakan oleh pekerja atau anggota dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja dan pekerjaannya.

Dalam penelitian-penelitian terdahulu para peneliti banyak menggunakan variabel stres dan iklim organisasi sebagai dimensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya atau dapat juga diartikan sebagai perbedaan antara jumlah imbalan/penghargaan yang diterima oleh karyawan dan jumlah seharusnya mereka dapatkan (Robbins, 2003).

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Menurut Handoko (2001) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Pentingnya kepuasan kerja dalam suatu organisasi dapat dilihat dari hasil kerjanya. Karyawan yang puas akan pekerjaannya akan memiliki motivasi dan partisipasi kerja yang tinggi yang pada akhirnya akan memperbaiki kinerja mereka. Sebaliknya bila pegawai tidak puas pada pekerjaannya akan memberikan respon negatif. Ketidakpuasan karyawan akan mengakibatkan tingginya kemangkiran dalam bekerja, rendahnya produktifitas karyawan dan komitmen terhadap organisasi (Sinambela, 2012).

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja masing-masing. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan individu tersebut, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan dan ketidakpuasan karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Gombong akan menentukan tercapainya dan tidak tercapainya tujuan organisasi.

Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan lebih bersemangat dalam bekerja dan mampu untuk memenuhi target kerja. Namun yang terlihat di Bank BRI, tingkat kepuasan kerja karyawan belum terpenuhi. Ini dapat dilihat dari belum tercapainya target kerja, tidak terselesaikannya pekerjaan dalam waktu yang ditentukan, banyaknya jumlah absensi dan sering terjadinya kesalahan dalam pekerjaan maupun kurang baiknya koordinasi antar sesama rekan kerja maupun dengan atasan.

Kurangnya tingkat kepuasan kerja karyawan, adanya stres kerja pada pekerjaan, dan iklim organisasi yang kurang baik dikhawatirkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Gombong. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Gombong Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening".

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan masalah penelitian dan pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Gombang.
2. Mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Gombang.
3. Mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Gombang.
4. Mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Gombang.
5. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Gombang.
6. Mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Gombang melalui kepuasan kerja.
7. Mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Gombang melalui kepuasan kerja.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:67). Penilaian kinerja yang diteliti dalam penelitian ini dibatasi pada Boediharjo (2002:102) :

- a. Efektivitas dan efisiensi.
- b. Orientasi tanggung jawab.
- c. Disiplin.
- d. Inisiatif

Stres Kerja

Siagian (2007) menyatakan bahwa stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar lainnya. Indikator stres kerja menurut Robbins (2006) yaitu:

- a. Tuntutan tugas.
- b. Tuntutan peran.
- c. Tuntutan antar pribadi.
- d. Struktur organisasi.
- e. Kepemimpinan organisasi.

Iklim Organisasi

Iklim organisasi yang baik menjadi modal awal suatu organisasi untuk dapat mempengaruhi perilaku para anggota organisasi dan dapat membentuk nilai karakteristik dari organisasi tersebut. Iklim organisasi

menurut Taguiri dan Litwin (dalam Soetopo 2010:141) yang mengartikan bahwa iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami anggotanya, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasinya.

- a. Lingkungan kerja
- b. Kebijakan Organisasi
- c. Prosedur kinerja

Kepuasan Kerja

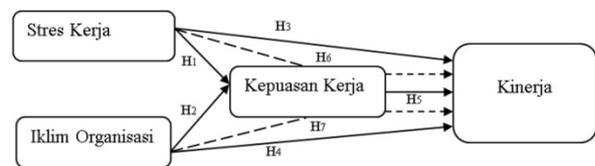
Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001). Penilaian kepuasan kerjayang diteliti dalam penelitian ini dibatasi pada Luthans (2006) :

- a. Gaji.
- b. Kesempatan promosi.
- c. Rekan kerja.
- d. Pengawasan.
- e. Pekerjaan itu sendiri.

MODEL EMPIRIS

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat disusun suatu kerangka model empiris yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1
Model Empiris



Berdasarkan model empiris maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Terdapat pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Gombang.
- H₂ : Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Gombang.
- H₃ : Terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Gombang.
- H₄ : Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Gombang.
- H₅ : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Gombang.
- H₆ : Terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Gombang melalui kepuasan kerja.
- H₇ : Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Gombang melalui

kepuasan kerja.

METODE

Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang dipilih oleh peneliti pada penelitian kali ini. Menurut Sugiyono (2008:13) metode pendekatan kuantitatif ini digunakan Peneliti untuk meneliti populasi atau sampel penelitian secara acak dimana pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dan menggunakan analisis statistik.

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Gombong sebanyak 34 orang.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan antara lain: wawancara, studi pustaka dan dokumentasi. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS 23.0 for window. Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Klasifikasi responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1.	20-30	11	32,4
2.	31-40	12	35,3
3.	41-50	9	26,5
4.	>50	2	5,8
Jumlah		34	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Karakteristik responden berdasarkan umur dari 34 responden terdapat 11 orang responden atau 32,4% mempunyai umur antara 20-30 tahun, 12 orang responden atau 35,3% mempunyai umur antara 31-40 tahun, 9 orang responden atau 26,5% mempunyai umur antara 41-50 tahun, dan 2 orang responden atau 5,8% mempunyai umur lebih dari 50 tahun.

Klasifikasi responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1.	SMA	7	20,6
2.	S1	27	79,4
Jumlah		34	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dari 34 responden terdapat 7 orang responden atau 20,6% mempunyai pendidikan SMA, dan 27 orang responden atau 79,4% mempunyai pendidikan S1.

Klasifikasi responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1.	1-5	8	23,5
2.	6-10	23	67,7
3.	11-15	3	8,8
Jumlah		34	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja dari 34 responden terdapat 8 orang responden atau 23,5% mempunyai lama kerja 1-5 tahun, 23 orang responden atau 67,7% mempunyai lama kerja 6-10 tahun dan 3 orang responden atau 8,8% mempunyai lama kerja 11-15 tahun.

Klasifikasi responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1.	Laki-laki	17	50
2.	Perempuan	17	50
Jumlah		34	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari 34 responden terdapat 17 orang responden atau 50% adalah laki-laki, dan 17 orang responden atau 50% adalah perempuan.

ANALISIS STATISTIK

Uji Validitas

Stres Kerja

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Butir	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,670	0,3291	Valid
2	0,471	0,3291	Valid
3	0,449	0,3291	Valid
4	0,632	0,3291	Valid
5	0,404	0,3291	Valid
6	0,389	0,3291	Valid
7	0,540	0,3291	Valid
8	0,565	0,3291	Valid
9	0,395	0,3291	Valid
10	0,470	0,3291	Valid

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel stres kerja dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Iklim Organisasi

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi

Butir	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,356	0,3291	Valid
2	0,363	0,3291	Valid
3	0,382	0,3291	Valid
4	0,403	0,3291	Valid
5	0,462	0,3291	Valid
6	0,401	0,3291	Valid
7	0,525	0,3291	Valid
8	0,689	0,3291	Valid
9	0,817	0,3291	Valid
10	0,870	0,3291	Valid
11	0,787	0,3291	Valid
12	0,818	0,3291	Valid
13	0,680	0,3291	Valid
14	0,697	0,3291	Valid

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua seluruh butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel iklim organisasi dinyatakan dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Kepuasan Kerja

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Butir	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,448	0,3291	Valid
2	0,788	0,3291	Valid
3	0,767	0,3291	Valid
4	0,367	0,3291	Valid
5	0,599	0,3291	Valid
6	0,662	0,3291	Valid
7	0,557	0,3291	Valid
8	0,809	0,3291	Valid
9	0,423	0,3291	Valid
10	0,652	0,3291	Valid

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Kinerja

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	0,476	0,3291	Valid
2	0,570	0,3291	Valid
3	0,407	0,3291	Valid
4	0,556	0,3291	Valid

5	0,647	0,3291	Valid
6	0,640	0,3291	Valid
7	0,589	0,3291	Valid
8	0,556	0,3291	Valid

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2005:129). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS Statistic 23.0 for Windows*. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas:

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Stres kerja	0,668	Reliabel
Iklim organisasi	0,901	Reliabel
Kepuasan kerja	0,811	Reliabel
Kinerja	0,680	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Alpha Cronbach* semua variabel menunjukkan lebih dari 0,60. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa jawaban-jawaban responden dari variabel-variabel tersebut reliabel, sehingga kuesioner dari variabel-variabel tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Multikolinieritas

Deteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat besarnya nilai $VIF \leq 10$ dan nilai *tolerance* $\geq 0,10$ (10%).. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10
Hasil Uji Multikolinieritas Struktural I

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	StresKerja	.932	1.073
	IklimOrganisasi	.932	1.073

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* > 0,10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam regresi ini.

Tabel 11
Hasil Uji Multikolinieritas Struktural II

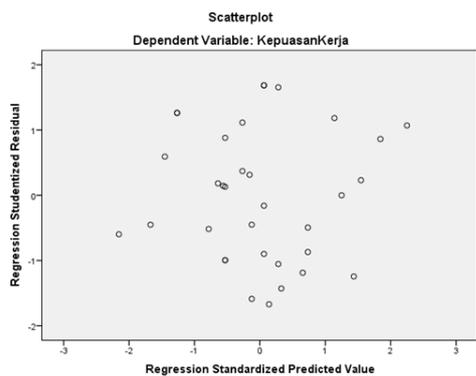
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Stres Kerja	.819	1.222
	Iklim Organisasi	.801	1.249
	Kepuasan Kerja	.806	1.241

a. Dependent Variable: Kinerja

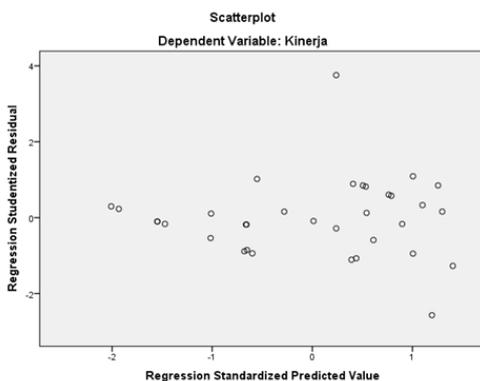
Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas Struktural I



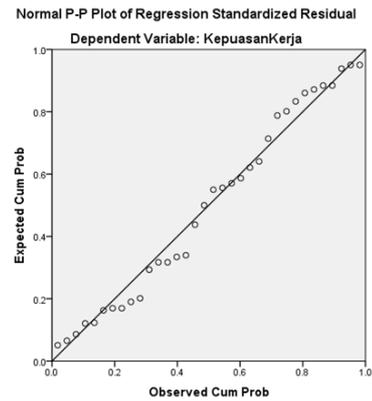
Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas Struktural II



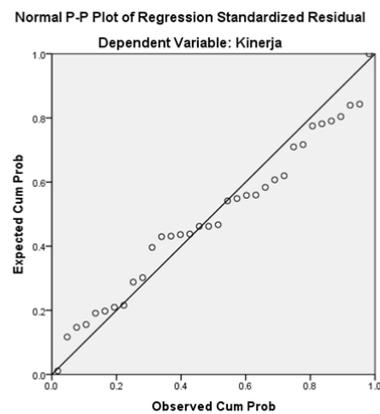
Berdasarkan gambar hasil uji heteroskedastisitas struktural I dan II diatas , menunjukkan bahwa grafik plot tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau dapat dikatakan bahwa data homokedastisitas sehingga asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Normalitas

Gambar 4
Grafik Uji Normalitas Struktural I



Gambar 5
Grafik Uji Normalitas Struktural II



Berdasarkan gambar grafik uji normalitas structural I dan II diatas, menunjukkan bahwa distribusi data residual normal dan garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa data normal.

UJI HIPOTESIS

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antar variabel bebas (stress kerja dan iklim organisasi) terhadap variabel *intervening* (kepuasan kerja) dan terhadap variabel terikat (kinerja).

Tabel 12
Hasil Uji Hipotesis Parsial Struktural I

Coefficients ^a				
		Standardized Coefficients		
Model		Beta	t	Sig.
1	(Constant)		.731	.471
	Stres Kerja	.346	2.075	.046
	Iklim Organisasi	.377	2.257	.031

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa:

- Variabel Stres kerja mempunyai nilai thitung sebesar 2,075 lebih besar dari ttabel 2,042 dengan tingkat signifikan 0,046 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Gombong.
- Variabel iklim organisasi mempunyai nilai thitung sebesar 2,257 lebih besar dari ttabel 2,042 dengan tingkat signifikan 0,031 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Gombong.

Tabel 13
Hasil Uji Hipotesis Parsial Struktural II

Model	Coefficients ^a		
	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	Beta		
Stres Kerja	-.350	-2.257	.031
Iklim Organisasi	.326	2.083	.046
Kepuasan Kerja	.344	2.201	.036

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa:

- Variabel stres kerja mempunyai nilai thitung sebesar -2,257 lebih besar dari ttabel 2,042 dengan tingkat signifikan 0,031 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Gombong.
- Variabel iklim organisasi mempunyai nilai thitung sebesar 2,083 lebih besar dari ttabel 2,042 dengan tingkat signifikan 0,046 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Gombong.
- Variabel kepuasan kerja mempunyai nilai thitung sebesar 2,201 lebih besar dari ttabel 2,042 dengan tingkat signifikan 0,036 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Gombong.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan berapa besar presentase variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (Ghozali, 2005: 87).

Tabel 14
Hasil Uji Koefisien Determinasi Struktural I
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.441 ^a	.194	.142	2.77283

a. Predictors: (Constant), IklimOrganisasi, StresKerja

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,142 atau 14,2% menandakan bahwa stres kerja (X1) dan iklim organisasi (X2) mempunyai sumbangan pengaruh terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 14,2% sedangkan sisanya 85,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 14
Hasil Uji Koefisien Determinasi Struktural II
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 ^a	.411	.352	1.59499

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, StresKerja, IklimOrganisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,352 atau 35,2% menandakan bahwa stres kerja (X1), iklim organisasi (X2) dan kepuasan kerja (Z) mempunyai sumbangan pengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 35,2% sedangkan sisanya 64,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

ANALISIS JALUR

Analisis jalur adalah analisis yang menghubungkan lebih dari dua variabel. Untuk sub struktural I digunakan rumus:

$$Z = 0,346X_1 + 0,377X_2 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana } \epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{(1-0,194)} = 0,899$$

Untuk sub struktural I digunakan rumus:

$$Y = -0,350X_1 + 0,326X_2 + 0,344Z + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana } \epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{(1-0,411)} = 0,767$$

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian regresi menunjukkan nilai thitung 2,075 lebih besar dari ttabel 2,042 dengan tingkat signifikan 0,046 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan

hasil deskriptif variabel menghasilkan bahwa sebagian besar responden memandang stres kerja sebagai faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian regresi menunjukkan iklim organisasi mempunyai nilai thitung sebesar 2,257 lebih besar dari ttabel 2,042 dengan tingkat signifikan 0,031 lebih kecil dari 0,05. Artinya semakin baik atau tinggi iklim organisasi maka kepuasan kerja karyawan juga semakin baik atau tinggi. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah iklim organisasi maka kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Gombong juga semakin rendah.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai nilai thitung sebesar 2,201 lebih besar dari ttabel 2,042 dengan tingkat signifikan 0,036 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin meningkatnya kepuasan kerja maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Gombong juga semakin rendah.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja mempunyai nilai thitung sebesar -2,257 lebih besar dari ttabel 2,042 dengan tingkat signifikan 0,031 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin meningkatnya stres kerja maka kinerja karyawan juga semakin rendah. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Gombong juga semakin tinggi.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa iklim organisasi mempunyai nilai thitung sebesar 2,083 lebih besar dari ttabel 2,042 dengan tingkat signifikan 0,046 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin baik atau tinggi iklim organisasi maka kinerja karyawan juga semakin baik atau tinggi. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah iklim organisasi maka kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Persero, Tbk Kantor Cabang Gombong juga semakin rendah.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji intervening memperlihatkan bahwa pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja sebesar 0,350. Sementara pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja adalah sebesar $0,346 \times 0,344 =$

0,119. Dari hasil perhitungan yang di dapat menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja lebih kecil daripada nilai pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja hanya memiliki pengaruh yang kecil jika dibandingkan dengan pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja. Dan nilai mediasi kepuasan kerja tetap komperhensif stres kerja dan kepuasan kerja sebesar 0,346 ditambah kepuasan kerja 0,344 adalah 0,790. Yang artinya 0,790 lebih besar daripada 0,350.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji intervening memperlihatkan bahwa pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja sebesar 0,326. Sementara pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja adalah sebesar $0,377 \times 0,344 = 0,129$. Dari hasil perhitungan yang di dapat menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja lebih kecil daripada nilai pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja hanya memiliki pengaruh yang kecil jika dibandingkan dengan pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja. Dan nilai mediasi kepuasan kerja tetap komperhensif iklim organisasi dan kepuasan kerja sebesar 0,377 ditambah kepuasan kerja 0,344 adalah 0,721. Yang artinya 0,721 lebih besar daripada 0,326.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Gombong. Hal ini menunjukkan bahwa apabila stres kerja meningkat, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Sedangkan bila stres kerja memberikan pengaruh yang rendah maka kepuasan kerja karyawannya akan menurun.
2. Iklim organisasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Gombong. Hal ini menunjukkan bahwa apabila iklim organisasi memberikan pengaruh yang tinggi, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Sedangkan bila iklim organisasi memberikan pengaruh yang rendah maka kepuasan kerja karyawannya akan menurun.
3. Kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Gombong. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja memberikan pengaruh yang tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan bila kepuasan kerja memberikan pengaruh yang rendah maka kinerja karyawannya akan menurun.
4. Stres kerja menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat

Indonesia Persero, Tbk Kantor Cabang Gombong. Hal ini menunjukkan bahwa apabila stres kerja memberikan pengaruh yang tinggi, maka kinerja karyawan akan menurun. Sedangkan bila stres kerja memberikan pengaruh yang rendah maka kinerja karyawannya akan naik.

5. Iklim organisasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Persero, Tbk Kantor Cabang Gombong. Hal ini menunjukkan bahwa apabila iklim organisasi memberikan pengaruh yang tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan bila iklim organisasi memberikan pengaruh yang rendah maka kinerja karyawannya akan menurun.
6. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa stres kerja dan iklim organisasi memiliki pengaruh langsung yang lebih besar terhadap kinerja karyawan daripada pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja. Pengaruh tersebut dapat dilihat sebagai berikut:
 - a. Stres kerja terbukti berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan juga dapat berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Pengaruh stres kerja secara langsung terhadap kinerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,350 sehingga lebih besar dibandingkan koefisien jalur secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebesar 0,119.
 - b. Iklim organisasi terbukti berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan juga dapat berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Pengaruh iklim organisasi secara langsung terhadap kinerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,326 sehingga lebih besar dibandingkan koefisien jalur secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebesar 0,129.

Keterbatasan

Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya ada tiga variabel yakni stres kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

Implikasi

a. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Gombong agar lebih memperhatikan stres kerja karyawan yang terlihat dari keadaan fisik dan perilaku. Sebaiknya organisasi lebih menyesuaikan berat ringannya

pekerjaan, waktu kerja dan penempatan yang sesuai dengan keahlian karyawan.

b. Implikasi Teoritis

1. Penelitian ini telah membuktikan bahwa kinerja berhubungan dengan beberapa faktor internal dan eksternal. Peningkatan kinerja akan sebanding dengan peningkatan faktor-faktor yang berkaitan. Hal ini diperkuat oleh Kasmir (2016:182), mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.
2. Penelitian ini telah membuktikan bahwa stres kerja memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbin (2007) bahwa stress kerja secara psikologis dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pada gambar U-terbalik yang dibuat oleh Robbins (2008:156) menggambarkan reaksi terhadap stres sepanjang waktu dan terdapat perubahan intensitas stres artinya tingkat sedang membawa pengaruh yang negatif pada kinerja jangka panjang, karena intensitas stres yang berkelanjutan itu menurunkan prestasi individu dalam berkerja, tingkat tinggi akan membawa pengaruh negatif pada kinerja jangka panjang..
3. Penelitian ini telah membuktikan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan Sarjana (2012), yang mengungkapkan bahwa iklim organisasi merupakan suasana untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan.
4. Penelitian ini telah membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori Dessler (2000:42), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai peran untuk mencapai produktivitas dan kualitas standar yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. Metodologi Penelitian. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- _____. 2012. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Terjemahan. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Keempat. Semarang: Universitas Diponegoro

- _____. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno. 2004. Metodologi Research. Jilid 3. Yogyakarta: Andi
- Handoko, T. Hani. 2002. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.
- Hariandja, Marioshot Tua Efendi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2009. Manajemen: Dasar, Pengertian Dan Masalah. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Eresco.
- _____. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maryoto, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Mathis dan Jackson. 2008. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyani, Sri. 2015. Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) Area Mamuju. Skripsi Pascasarjana. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Noor, R. R Ampitrian, Hairudinor, & Irwansyah. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Bank Kalteng Cabang Puruk Cahu)". Jurnal Bisnis dan Pembangunan. Diambil dari <https://ppjp.ulm.ac.id/journal> diakses tanggal 15 Juni 2020.
- Nuriasih. 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Skripsi Pascasarjana. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Pakpahan, Benhur., Absah, Yeni, & Siahaan, Elisabeth. 2013. "Analisis Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Politeknik Negeri Medan". Jurnal Manajemen Sains. Diambil dari <http://repository.usu.ac.id> diakses tanggal 15 Juni 2020.
- Robbins. Stephen P. 2002. Perilaku Organisasi. Jakarta: Prehalindo.
- _____. 2003. Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: Prehalindo.
- _____. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: Prehalindo.
- Safrizal, H.B. Aulia. 2013. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja". Jurnal Bisnis dan Manajemen. Diambil dari <https://journal.unesa.ac.id> diakses tanggal 15 Juni 2020.
- Siagian, D dan Sugiarto. 2006. Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian, Sondang. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cet 16. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- _____. 2005. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Sugama, I Dewa Gede Yoga. 2017. "Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali". Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Diambil dari <http://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jret> diakses tanggal 15 Juni 2020.
- Sunaryo. 2004. Psikologi Untuk Keperawatan. Jakarta: EGC.
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Veithzal Rivai. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia
Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. Jakarta:
Raja Grafindo Persada.

_____. 2008. Manajemen Sumber Daya
Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT.Raja Grafindo
Persada.