

PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BANK SULUTGO CABANG BOROKO

THE EFFECT OF WORK STRESS AND WORKLOAD ON EMPLOYEE WORK PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT. BANK SULUTGO BOROKO

Oleh:
Siti Hajar Pontoh¹
Victor P.K. Lengkong²
Yantje Uhing³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[1sitipontoh062@student.unsrat.ac.id](mailto:sitipontoh062@student.unsrat.ac.id)

[2vpk.lengkong@unsrat.ac.id](mailto:vpk.lengkong@unsrat.ac.id)

[3yantje_uhing@unsrat.ac.id](mailto:yantje_uhing@unsrat.ac.id)

Abstrak: Prestasi kerja karyawan merupakan bentuk penilaian atas hasil kerja karyawan yang baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank SulutGo Cabang Boroko. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Boroko yang berjumlah 67 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga jumlah sampel sebanyak 67 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner. Analisis data menggunakan path analysis dengan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Terdapat pengaruh tidak langsung secara tidak signifikan yang artinya kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Terdapat pengaruh tidak langsung secara tidak signifikan yang artinya kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci: *stress kerja, beban kerja, kepuasan kerja, prestasi kerja karyawan*

Abstract: *Work performance is a form of assessment of the work of good employees. The purpose of this study was to analyze the effect Employee performance is a form of assessment of the work of good employees. The purpose of this study was to analyze the effect of work stress and workload on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT. Bank SulutGo Boroko Branch. This study uses an associative approach. The population in this study were employees of PT. Bank SulutGo Boroko Branch, totaling 67 people. The sampling technique used saturated sampling so that the number of samples was 67 people. Data collection techniques using a questionnaire technique. Data analysis used path analysis with SmartPLS 3.0. The results showed that job stress had no significant positive effect on employee job satisfaction. Workload has no significant positive effect on job satisfaction of employees. Job stress has no significant negative effect on employee performance. Workload has no significant negative effect on the work performance of employees. Job satisfaction has a significant positive effect on employee performance. There is an indirect effect that is not significant, which means that job satisfaction does not mediate the effect of job stress on the work performance. There is an indirect effect that is not significant, which means that job satisfaction does not mediate the effect of workload on the work performance.*

Keywords: *work stress, workload, job satisfaction, employee performance*

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur pelaksana dalam kegiatan organisasi yang bertugas dan bertanggung jawab menjalankan kegiatan-kegiatan operasional organisasi. Dalam melaksanakan tugas seorang pekerja diperlukan suatu ketekunan dalam bekerja, cekatan, memiliki keahlian dan kemampuan dalam melaksanakan tugas. Kinerja karyawan baik maka hasilnya juga akan baik, namun sebaliknya apabila kinerja pegawai tidak baik maka hasil yang diperoleh juga tidak baik sehingga tujuan yang diinginkan oleh organisasi tidak dapat tercapai dengan maksimal. Menurut Sutrisno (2016:150) Prestasi kerja karyawan akan menambah manfaat baik untuk organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuannya, juga menambah manfaat positif bagi karyawan dengan menambah pengalaman karirnya selama bekerja. Penting bagi organisasi untuk menilai prestasi kerja karyawannya agar dapat menambah semangat karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja organisasi.

Stress merupakan suatu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam bekerja. Menurut Badriyah (2018:10) Stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang karyawan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Munandar, 2014:20). Keberadaan sumberdaya manusia ditengah kondisi pandemic covid 19 yang berdampak terhadap perusahaan dan karyawan tentunya membuat beberapa karyawan merasakan stress kerja akibat dari beberapa perubahan dari pola sistem kerja dan tentunya beban pekerjaan yang semakin bertambah. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.(Nuraini, (2013 :114). Perbankan di Indonesia memiliki peranan penting dalam perekonomian Negara, yaitu sebagai Lembaga perantara. Secara garis besar, perbankan didirikan dengan tujuan memudahkan masyarakat dalam bertransaksi keuangan dengan menggunakan layanan-layanan banking yang telah disediakan oleh perbankan itu sendiri. Tidak hanya itu, perbankan juga didirikan dengan maksud dan tujuan untuk mendapatkan laba atau keuntungan yang optimal melalui penggunaan kekayaan atau aset yang dimiliki secara efektif dan efisien.

Ditengah persaingan industri perbankan yang ada, PT. Bank Sulut Go dituntut untuk terus memberikan pelayanan terbaik kepada nasabahnya (Mukti dkk, 2019). Menurut penelitian Fatimah dan Tahir (2018) menemukan bahwa stress kerja mempengaruhi penurunan prestasi kerja. Selanjutnya penelitian Suartana dan Dewi (2020) yang menemukan bahwa beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Sugama (2017) menemukan bahwa stress kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Selanjutnya penelitian Yuniastuti (2015) yang meneliti pengaruh variable kepuasan kerja sebagai intervening variable stress kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang dan kajian penelitian terdahulu maka penulis mengangkat judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Boroko”.

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 1 Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Sulut Go Cabang Boroko.
- 2 Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Sulut Go Cabang Boroko
- 3 Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank Sulut Go Cabang Boroko.
- 4 Untuk menganalisis pengaruh beban kerja berpengaruh prestasi kerja karyawan PT Bank Sulut Go Cabang Boroko
- 5 Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank Sulut Go Cabang Boroko
- 6 Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja karyawan PT Bank Sulut Go Cabang Boroko
- 7 Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja karyawan PT Bank Sulut Go Cabang Boroko.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:10) mengemukakan definisi manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Stres Kerja

Menurut Badriyah (2018:10) stress adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta di karakteristik oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Beban Kerja

Menurut Munandar (2014:20) menyatakan Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2016:150) prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang di tentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Kepuasan Kerja

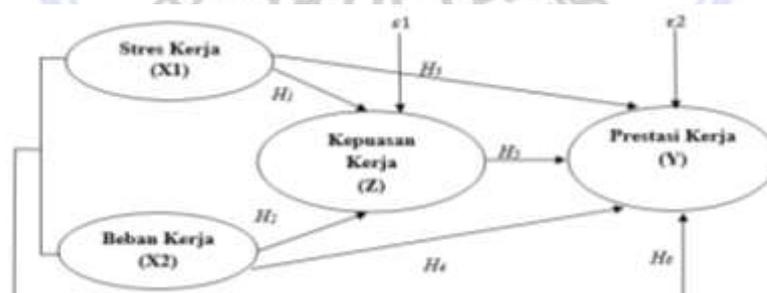
Menurut Nuraini, (2013 :114), kepuasan kerja adalah kepuasa kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Penelitian Terdahulu

Sugama (2017) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali menemukan bahwa intervensi kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh stress kerja terhadap bagaimana karyawan meningkatkan kinerjanya.

Lukiyana (2017) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di bagian gudang pada PT Sarijasa Transutama Jakarta menemukan bahwa intervensi kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2020

Hipotesis

- H1 : Stress Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
- H2 : Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
- H3 : Stress Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
- H4 : Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
- H5 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
- H6 : Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan
- H7 : Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:14) metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2018:65), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT. Bank SulutGo Cabang Boroko dengan jumlah 67 karyawan.

Menurut Sugiyono (2018: 67), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014:68) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian jumlah sampel pada penelitian ini adalah 67 orang karyawan di PT. Bank SulutGo Cabang Boroko.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka atau numeric dan dapat dihitung dan diukur yang diperoleh dari objek penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui wawancara atau kuesioner lapangan.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode dalam pengumpulan data yaitu: teknik kuesioner, teknik observasi dan teknik wawancara. Teknik Kuesioner adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh responden. Teknik Observasi adalah Teknik pengumpulan data dan informasi dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara langsung terhadap objek yang diteliti. (Sugiyono, 2014:72).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). Analisa pada PLS dilakukan dengan tiga tahap : 1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model), 2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model), 3. Pengujian Hipotesis.

Pengujian Hipotesis Variabel Intervening

Pengujian hipotesis variabel intervening dilakukan dengan menggunakan Sobel test (uji Sobel). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel X ke variabel Y melalui I. Dengan rumus uji Sobel sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Keterangan:

Sab : besarnya standar error pengaruh tidak langsung

a : jalur variabel independen (X) dengan variabel intervening (I)

b : jalur variabel intervening (I) dengan variabel dependen (Y)

sa : standar error koefisien a

sb : standar error koefisien b

Dan untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu dihitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

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

Nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung > nilai t tabel maka dapat disimpulkan memiliki pengaruh mediasi.

HASIL PENELITIAN

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)*Convergent Validity*Tabel 1. Nilai *Outer Loading*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Ket
Stres Kerja (X1)	X1.1	0.819	<i>Valid</i>
	X1.2	0.743	<i>Valid</i>
	X1.3	0.895	<i>Valid</i>
	X1.4	0.900	<i>Valid</i>
Beban Kerja (X2)	X2.1	0.882	<i>Valid</i>
	X2.2	0.934	<i>Valid</i>
	X2.3	0.628	<i>Valid</i>
Kepuasan Kerja (Z)	Z1	0.712	<i>Valid</i>
	Z2	0.745	<i>Valid</i>
	Z3	0.892	<i>Valid</i>
	Z4	0.821	<i>Valid</i>
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Y1	0.784	<i>Valid</i>
	Y2	0.887	<i>Valid</i>
	Y3	0.767	<i>Valid</i>
	Y4	0.774	<i>Valid</i>
	Y5	0.615	<i>Valid</i>
	Y6	0.712	<i>Valid</i>

Sumber: *SmartPLS diolah, 2021*

Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan nilai *outer loading* untuk keseluruhan variabel memiliki nilai di atas 0,5 maka semua indikator pernyataan tiap variabel yaitu stress kerja, beban kerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan diatas dinyatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian.

*Discriminant Validity*Tabel 2. Nilai *Cross Loading*

Indikator	Stress Kerja	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Prestasi Karyawan	Kerja
X1.1	0.819	0.199	0.052	-0.145	
X1.2	0.743	0.085	0.197	0.003	
X1.3	0.895	-0.136	-0.012	-0.106	
X1.4	0.900	-0.022	-0.020	-0.142	
X2.1	0.153	0.882	0.133	0.018	
X2.2	-0.029	0.934	0.140	0.104	
X2.3	-0.033	0.628	0.021	0.006	
Z1	0.058	0.092	0.712	0.527	
Z2	0.007	0.030	0.745	0.526	
Z3	-0.012	0.075	0.892	0.731	
Z4	0.065	0.270	0.821	0.623	
Y1	-0.088	-0.045	0.542	0.784	
Y2	-0.178	0.080	0.691	0.887	
Y3	-0.148	0.120	0.537	0.767	
Y4	-0.128	0.093	0.581	0.774	
Y5	-0.056	0.001	0.472	0.615	
Y6	-0.026	0.059	0.635	0.712	

Sumber: *SmartPLS diolah, 2021*

Berdasarkan Tabel 2. menunjukkan bahwa seluruh indikator sudah memenuhi kriteria *discriminant validity*, dapat dilihat pada tabel nilai *cross loading* untuk indikator terhadap konstruk/variabelnya sendiri lebih besar dibandingkan nilai *cross loading* indikator lainnya.

Composite Reliability dan AVE**Tabel 3. Nilai Composite Reliability dan AVE**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Ket
Stress Kerja	0.869	0.906	0.709	Valid dan Reliabel
Beban Kerja	0.802	0.862	0.681	Valid dan Reliabel
Kepuasan Kerja	0.804	0.827	0.633	Valid dan Reliabel
Prestasi Kerja Karyawan	0.851	0.891	0.579	Valid dan Reliabel

Sumber: SmartPLS diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3. hasilnya menunjukkan nilai cronbach's alpha dan composite reliability dari masing-masing variabel berada > 0,70, sementara itu untuk nilai AVE seluruh variabel berada > 0,50 maka dari itu semua variabel telah memenuhi seluruh kriteria reliabel dan juga telah valid sehingga dapat dilanjutkan untuk evaluasi model struktural.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)**Tabel 4. Koefisien Determinasi (R²)**

Variabel	R-Square
Kepuasan Kerja	0.022
Prestasi Kerja Karyawan	0.614

Sumber: SmartPLS diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4. diketahui pada penelitian ini menggunakan 2 variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Kepuasan kerja (Z) yang dipengaruhi oleh stress kerja dan beban kerja, dan variabel prestasi kerja karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Z). Berdasarkan hasil R-square pada tabel 4.4 menunjukkan nilai R-square variabel kepuasan kerja sebesar 0,022 yang artinya bahwa 2.2% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh stress kerja dan beban kerja. Dan untuk nilai R-square variabel prestasi kerja karyawan sebesar 0,614 yang artinya bahwa 61% variabel prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh stress kerja, beban kerja dan kepuasan kerja.

Predictive Relevance (Q²)

Menurut Ghozali (2015:79), nilai Q² dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameter. Nilai Q-square >0 menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance yang baik. Nilai Q-square predictive relevance dapat diukur dengan cara berikut ini:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R^2_{Kepuasan Kerja}) \times (1 - R^2_{Prestasi kerja karyawan}) \\
 &= 1 - (1 - 0,022) \times (1 - 0,614) \\
 &= 1 - (0,978) \times (0,386) \\
 &= 0,622492
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh nilai Q-square sebesar 0,622492 yang berarti model predictive relevance yang baik karena nilai Q-square > 0.

Uji Hipotesis

Uji signifikansi dapat diketahui dengan melihat nilai t-statistik dan p-values apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji one-tailed sehingga hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistics >1.99834 dengan p-values <0,05

Tabel 5. Hasil Path Coefficients

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi	Sampel	
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	0.144	0.124	0.168	0.857	0.392
Beban Kerja -> Prestasi Kerja Karyawan	-0.034	-0.023	0.105	0.322	0.748
Kepuasan Kerja -> Prestasi Kerja Karyawan	0.776	0.788	0.065	11.984	0.000
Stress Kerja -> Kepuasan Kerja	0.028	0.051	0.216	0.131	0.896
Stress Kerja -> Prestasi Kerja Karyawan	-0.165	-0.153	0.092	1.801	0.072

Sumber: SmartPLS diolah, 2021

Berdasarkan Tabel.5. didapatkan besarnya pengaruh variabel adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai original sample sebesar 0.028. Nilai t-statistic sebesar 0.131 dan p-value 0.896 yang berarti nilai tersebut tidak termasuk dalam kriteria signifikan dimana nilai t-statistic tidak lebih besar dari 1.99834 dan nilai p-values lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis 1 ditolak.
2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai original sample sebesar 0.144. Nilai t-statistic sebesar 0.857 dan p-value 0.392 yang berarti nilai tersebut tidak termasuk dalam kriteria signifikan dimana nilai t-statistic tidak lebih besar dari 1.99834 dan nilai p-values lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis 2 ditolak.
3. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai original sample sebesar -0.165. Nilai t-statistic sebesar 1,801 dan p-value 0.072 yang berarti nilai tersebut tidak termasuk dalam kriteria signifikan dimana nilai t-statistic tidak lebih besar dari 1.99834 dan nilai p-values lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis 3 ditolak.
4. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai original sample sebesar -0.034. Nilai t-statistic sebesar 0.322 dan p-value 0.748 yang berarti nilai tersebut tidak termasuk dalam kriteria signifikan dimana nilai t-statistic tidak lebih besar dari 1.99834 dan nilai p-values lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis 4 ditolak.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai original sample sebesar 0.776. Nilai t-statistic sebesar 11,984 dan p-value 0.000 yang berarti nilai tersebut termasuk dalam kriteria signifikan dimana nilai t-statistic lebih besar dari 1.99834 dan nilai p-values lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis 5 diterima.

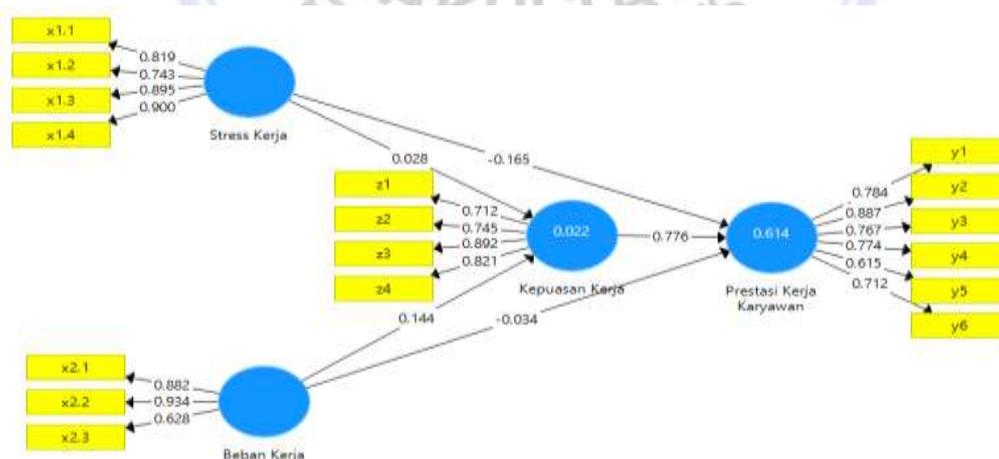
Pengujian Hipotesis Intervening dengan Sobel Test

1. Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan sobel test diatas, diperoleh nilai t hitung sebesar 0.129 yang berarti nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel yaitu 1.99834. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung tidak signifikan yang artinya kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Dalam hal ini diartikan pula bahwa stress kerjaberpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis 6 ditolak.

2. Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan sobel test diatas, diperoleh nilai t hitung sebesar 0.853 yang berarti nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel yaitu 1.99834. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung secara tidak signifikan yang artinya kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Dalam hal ini diartikan pula bahwa beban kerjaberpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis 7 ditolak



Gambar 2. Model Penelitian Outer Model

Sumber: SmartPLS diolah, 2021

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian ditemukan bahwa stress kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti stress kerja yang dirasakan karyawan atas pekerjaannya membuat karyawan tidak cukup puas dengan pekerjaannya. Adanya konflik yang dirasakan karyawan terkait pekerjaannya dan kepentingan, serta tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan dan ketidakjelasan arahan yang diberikan atas pekerjaannya memicu karyawan untuk tidak merasa puas dengan pekerjaannya. Sehingga stress kerja mempengaruhi kepuasan dengan tidak signifikan pada karyawan PT. Bank Sulut Go. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fatimah dan Tahir (2018) yang menemukan bahwa stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, karena stress kerja yang dirasakan karyawan bisa memicu menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank SulutGo, hal ini berarti beban kerja yang dirasakan karyawan memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan karyawan akan pekerjaannya. Beban kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini berarti dengan adanya beban kerja yang dirasakan maka kepuasan kerja tidak mengalami peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Suartana dan Dewi (2020) yang menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dimana beban kerja yang cukup tinggi yang dirasakan karyawan akan membuat karyawan merasa tidak puas akan pekerjaannya.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa stress kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan adanya stress kerja yang berlebihan maka akan menghambat kinerja dan keinginan karyawan untuk berprestasi dalam pekerjaannya. Adanya konflik yang dirasakan karyawan terkait pekerjaannya dan kepentingan, serta tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan dan ketidakjelasan arahan yang diberikan atas pekerjaannya memicu karyawan untuk tidak meningkatkan prestasi dalam bekerja. Hal ini berarti dengan adanya stress kerja yang dirasakan karyawan maka akan cenderung membuat hasil kerja karyawan tidak signifikan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Sugama (2017) yang menemukan bahwa stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Stress sebagai salah satu variabel yang menurunkan prestasi kerja dan mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan adanya beban kerja yang berlebihan maka akan menghambat kinerja dan keinginan karyawan untuk berprestasi dalam pekerjaannya. Dengan adanya target kerja yang dirasakan cukup tinggi untuk dicapai dan peralatan serta prosedur kerja yang ada di perusahaan maka beban kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Asmadin dan Hidayati (2021) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dikarenakan kesesuaian pekerjaannya dan kemampuan, upah yang diterima, kesempatan untuk mengembangkan karir yang diberikan oleh perusahaan melalui promosi dan rekan kerja yang bisa saling mendukung serta berinteraksi dengan baik merupakan indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Sulut Go, sehingga semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mukti dkk (2019) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dengan adanya kepuasan dalam bekerja maka karyawan akan semakin meningkatnya kinerjanya dan prestasinya.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja maka hipotesis ditolak. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan sobel test, menunjukkan nilai t-statistik pengaruh tidak langsung atau indirect effect tidak signifikan. Sehingga menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara stress kerja terhadap prestasi kerja. Maka dengan atau tidak adanya kepuasan kerja tidak akan berpengaruh terhadap hubungan stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Sulut Go. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yuniastuti (2015) yang menemukan bahwa variabel kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh antara stress kerja dengan prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja maka hipotesis ditolak. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan sobel test, menunjukkan nilai t-statistik pengaruh tidak langsung atau indirect effect tidak signifikan. Sehingga menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara beban kerja terhadap prestasi kerja. Maka dengan atau tidak adanya kepuasan kerja tidak akan berpengaruh terhadap hubungan pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Sulut Go. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mahfudz (2017) yang menemukan bahwa variabel kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh antara beban kerja dengan prestasi kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Boroko
2. Beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Boroko.
3. Stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Boroko.
4. Beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Boroko.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Boroko.
6. Terdapat pengaruh tidak langsung secara tidak signifikan yang artinya kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Boroko.
7. Terdapat pengaruh tidak langsung secara tidak signifikan yang artinya kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Sulutgo Cabang Boroko.

Saran

Saran dari penelitian ini adalah:

1. Saran dari peneliti bagi pegawai yaitu sebaiknya pegawai mampu mengatur waktu dalam bekerja sehingga bisa meminimalisir kemungkinan untuk merasakan stress dalam bekerja
2. Sebaiknya juga pegawai tidak menunda-nunda untuk mengerjakan tugas-tugas yang ada, agar target tugas tidak memberatkan tetapi sesuaikan juga dengan kemampuan agar beban kerja tidak menumpuk.
3. Perusahaan sebaiknya semakin memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan upah, promosi dan kesempatan mengembangkan karir bagi karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya, namun hendaknya peneliti menambah variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmadin, M.A., Hidayati (2021). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. Vol 20, No.1 <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/2987/3146> Diakses Pada 30 Oktober 2021
- Badriyah, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Fatimah., Tahir. (2018) Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kecamatan Ponggok Kabupaten Blitar. *Jurnal Manajemen* Vol 1 No.1 <https://scholar.google.co.id/citations?user=9987631/677.pdf> Diakses Pada 30 Oktober 2021
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Lukiyana., Firdaus, F.D (2017) Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bagian Gudang Pada PT Sarijasa Transutama Jakarta. *Mabiska Jurnal*. Vol 2, No 1 https://www.stiebcpk.id/wp-content/uploads/2019/08/28-36_Lukiyana.pdf Diakses Pada 30 Oktober 2021
- Mahfudz. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene. *Jurnal Universitas Majene* Vol.1 No.1 <https://ojs.unsulbar.ac.id/index.php/mandar> Diakses Pada 30 Oktober 2021
- Mukti, D.F (2019) Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*. Vol 6 No 1 <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/e-JEBAUJ/article/view/11166/6737> Diakses Pada 30 Oktober 2021
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nuraini, S.L (2019), *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pasuruan: CV. Penerbit Kiara Media.
- Sugama, I.D.G.Y (2017) Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Unit Layanan Pengadaan (Ulp) Provinsi Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 4 No.1 <https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jagaditha/article/view/205> Diakses Pada 30 Oktober 2021
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Cara Mudah Menyusun: Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Suartana., Dewi (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Bellin Hotel. *Jurnal Manajemen Bisnis* Vol.1 No.1 <https://ejournal.unud.id/v09.i03.p03> Diakses Pada 30 Oktober 2021
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8*. Jakarta: Prenada Media Gro.
- Yuniastuti, R.M (2015) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Organik Agro System Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 1 No. 2 <http://jurnal.ubl.ac.id/index.php/jmb/article/view/44/41> Diakses Pada 30 Oktober 2021