**PENGARUH STRES DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PT. CIPUTRA INTERNASIONAL CABANG MANADO**

**Oleh :**

**Debora E. R. Manueke**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Program Pasca Sarjana Magister Manajemen**

**Universitas Sam Ratulangi Manado**

**email :** [**debora\_manueke@yahoo.co.id**](mailto:debora_manueke@yahoo.co.id)

**ABSTRAK**

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja atau output kualitas atau kuantitas yang diperoleh oleh pribadi dalam setiap periode tertentu. Dalam melakukan tugas mereka mempunyai tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Pada kenyataannya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak hal. Beberapa hal-hal ini diamati oleh penulis adalah stress kerja, keterlibatan dalam bekerja dan kepuasan kerja pada karyawan PT. Ciputra Internasional Cabang Manado. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan stres, pekerjaan keterlibatan dan kepuasan kerja kinerja, mengetahui pengaruh stres signigicant kinerja jika dikelola dengan kepuasan kerja dan mengetahui pengaruh signifikan involvemen pekerjaan jika hal ini jembatani oleh kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres secara signifikan berhubungan dengan kinerja arah negatif sementara variabel keterlibatan kerja memberikan pengaruh positif untuk kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja melemahkan hubungan antara stres dan kinerja pada arah yang positif dan antara keterlibatan pekerjaan dan kinerja, dampak kepuasan kerja akan memperkuat hubungan keterlibatan kerja dan kinerja. Berdasarkan hasil regresi, itu menunjukkan bahwa hasil regresi berganda (R) adalah 0.448. Sehingga dapat diartikan bahwa stres (X 1), keterlibatan pekerjaan (X 2), kepuasan kerja (X 3), interaksi antara stres dan pekerjaan kepuasan (M1) dan interaksi antara keterlibatan dan pekerjaan kepuasan kerja (M2) mempengaruhi kinerja karyawan 44,8% sementara sisa 55,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Kata kunci : Stres, keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja

**ABSTRACT**

Performance is a workly achievement or working result/output either the quality or quantity gained by a personal in every certain period with in doing his/her duty as his/her responsibility given. In fact, the employee performance is influenced by many things. Some of these things observed by the writer are the job stress, job involvement and job satisfaction at the employee of PT. Ciputra Internasional Cabang Manado. The research aims at knowing the significant influence of stres , job involvement and job satisfaction to performance, knowing the signigicant influence of stress to performance if it is moderated with job satisfaction and knowing the significant influence of job involvemen if it is moderated by the job satisfaction.The result of the research shows that stres significantly related to performance in negative direction while job involvment variable give a positive influence to the performance. From the result also found that job satisfaction moderates the relationship between stres and performance in a positive direction and between job involvement and performance the effect of job satisfaction will weakend the relationship of job involvement and performance. Based on the regression result, it shows that adjusted R square is 0.448. So that it can be interpreted that stress (X1), job involvement (X2), job satisfaction (X3), interaction between stres and job satisfaction (M1) and interaction between job involvement and job satisfaction (M2) influenced the performance of the employee 44.8% while the rest of 55.2% employee performance is influenced by other variable which is not observed in this research.

Keywords : stress, job involvement, job satisfaction, performance

**PENDAHULUAN**

Stres adalah sebuah respons adaptif terhadap suatu situasi yang dianggap menantang atau mengancam kesejahteraan seseorang dan merupakan sebuah kondisi fisiologis dan psikologis yang mempersiapkan kita untuk beradaptasi terhadap kondisi lingkungan yang tidak ramah atau berbahaya. Stres memiliki dua wajah yang satunya positive dan satunya lagi negative. Stres membangun atau *eustres* bertindak dalam cara positive. Ini terjadi pada tingkat stres moderat dengan mempercepat peningkatan usaha kerja, menstimulasi kreatifitas, dan menganjurkan ketekunan yang tinggi. Stres seperti ini dikenal seperti tekanan yang mengakibatkan untuk belajar lebih keras sebelum ujian, memberikan perhatian dan menyelesaikan tugas tepat waktu pada sebuah kelas yang sulit. Wajah yang kedua adalah stres merugikan atau *distress* fungsi yang tidak sempurna baik bagi individu maupun bagi organisasi. *Distress* sebagai penyimpangan fisiologis, psikologis dan perilaku dari fungsi yang sehat. Sementara *eustres* adalah bagian yang diperlukan dalam kehidupan karena *eustres* mengaktifasikan dan memotivasi manusia untuk mencapai tujuan, merubah lingkungan dan sukses dalam tantangan kehidupan.

Keterlibatan kerja adalah internaliasasi nilai – nilai mengenai kebaikan sebuah pekerjaan atau pentingnya sebuah pekerjaan dalam diri seseorang, dan kemungkinan mengukur sejauh mana seseorang dapat bersosialisasi dengan sebuah organisasi. Keterlibatan kerja juga di definisikan sebagai tingkat dimana prestasi kerja seseorang memengaruhi harga dirinya. Dengan memiliki keterlibatan kerja yang rendah membuat pekerja merasakan keterasingan atas tujuan, organisasi atau perasaan terpisah antara apa yang dilihat oleh pekerja sebagai “kehidupan mereka” dan pekerjaan yang mereka lakukan. Keterasingan pekerjaan dan keterlibatan kerja terhubung satu sama lainnya.

Kepuasan kerja telah didefinisikan sebagai sebuah tingkat sikap yang berfluktuasi yang diyakini seseorang atas pekerjaannya dan sebagai kesesuaian atas apa yang dianggap diperlukan dan penghargaan apa yang dianggap mereka terima dari pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah sebuah fungsi dari hasil pekerjaan (*work outcome*) yang dibutuhkan atau di hargai oleh seseorang. Kondisi lingkungan (seperti pembayaran, kebijakan promosi), dan *agent* (*supervisor)* adalah penentu yang penting terhadap kepuasan kerja. Apabila pekerjaan dan hubungan antar pribadi membuat seseorang mencapai hasil yang di anggap bernilai, maka akan mengakibatkan kepuasan kerja.

Prestasi kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Prestasi kerja adalah hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi bisa dikatakan prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas. Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek. Selanjutnya persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan.

Hubungan stres pekerjaan dan kepuasan kerja telah diproposisikan secara teoritis di uji secara empiris dan menjadi subyek meta analisis. Hasil penelitian mendukung pendapat bahwa pada saat seseorang mengalami stres pekerjaan, seringkali termanifestasi dalam perasaan negative tentang pekerjaan (ketidakpuasan). Sejak tahun 1930 kepuasan kerja telah sangat menarik minat dunia bisnis karena diasumsikan bahwa kepuasan berhubungan erat dengan produktivitas. Meskipun para peneliti menunjukkan tidak adanya hubungan konsisten antara kepuasan kerja dan prestasi kerja individu, terdapat bukti konsisten bahwa rendahnya kepuasan kerja mengakibatkan mangkir, kurangnya komitmen terhadap organisasi, keluar masuk karyawan dan stres. Salah satu alasan mengapa kepuasan kerja akan mengakibatkan prestasi kerja adalah karena individu yang menyukai pekerjaan mereka akan berada dalam perasaan yang baik (mood) dalam pekerjaan mereka, yang kemudian memfasilitasi prestasi kerja dalam berbagai cara, termasuk penyelesaian masalah secara kreatif, motivasi dan proses – proses lainnya.

Rumusan masalahnya adalah :

1. Apakah stres berpengaruh terhadap prestasi kerja?
2. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja?
4. Apakah stres berpengaruh pada prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai faktor moderasi?
5. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh pada prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai faktor moderasi?

Tujuan penelitiannya adalah :

1. Untuk mengetahui apakah stres berpengaruh terhadap prestasi kerja.
2. Untuk mengetahui apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja
4. Untuk mengetahui apakah stress berpengaruh pada prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai faktor moderasi.
5. Untuk mengetahui apakah keterlibatan kerja berpengaruh pada prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai faktor moderasi.

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Stres**

Hans Selye yang sering dikatakan sebagai Bapak penelitian tentang stres yang pertama – tama mendokumentasikan pengalaman stres, yang dinamakan General Adaptation Syndrome. Selye menjelaskan bahwa manusia memiliki respons psikologis yang cukup konsisten dan otomatis terhadap situasi stres, yang membantu mereka menghadapi tuntutan lingkungan. ***General*** Adaptation ***Syndrome*** terdiri dari 3 tingkatan yaitu tingkat pertama *Alarm Reaction* terjadi pada saat sebuah ancaman atau tantangan mengaktifasikan respons stres psikologis. Tingkat energi dan efektivitas menghadapi stres individu menurun pada saat menghadapi kejutan awal. Tingkat kedua, *stage of resistance,* mengaktivasikan berbagai mekanisme biokemikal, psikologikal dan perilaku yang memberikan energy lebih pada individu dan mengadakan mekanisme *coping* untuk mengatasi atau menghilangkan sumber stres. Untuk memfokuskan energi pada sumber stres, tubuh manusia mengurangi sumber – sumber stres selama berada pada tingkat ini. Hal ini menjelaskan mengapa manusia sering di serang flu atau penyakit lainnya pada saat menghadapi stres dalam jangka waktu yang lama. Manusia memiliki kapasitas resistensi yang terbatas, dan jika sumber stres terus – menerus ada, individu akhirnya akan berpindah pada tingkat ketiga yaitu *stage of exhaustion.* Kebanyakan dari kita dapat menghilangkan sumber stres atau mengeluarkan diri kita dari sumber stres tersebut sebelum menjadi sangat kelelahan. Namun, seseorang yang sering kali berada pada tingkat *exhaustion* telah meningkatkan resiko kerusakan jangka panjang secara fisiologis dan psikologis. Para ahli menghadapi masalah dalam mendefinisikan stres, tetapi kebanyakan digambarkan sebagai sebuah respons adaptif terhadap suatu situasi yang dianggap menantang atau mengancam kesejahteraan seseorang. Stres adalah sebuah kondisi fisiologis dan psikologis yang mempersiapkan kita untuk beradaptasi terhadap kondisi lingkungan yang tidak ramah atau berbahaya (McShane et al., 2010 : 139). Sementara Schemerhorn et al., (2007 : 48) mendefinisikan stres sebagai sebuah tingkat tekanan yang dialami oleh individu yang menghadapi tuntutan, rintangan atau kesempatan yang lebih dari biasanya. Selanjutnya dikatakan bahwa stres, sebagaimana dikenal, dapat mempengaruhi kesehatan seseorang yang menjadi sumber potensial kekhawatiran dan frustrasi yang mana bisa merusak tubuh secara fisiologis dan kesejahteraan psikologis sepanjang waktu. Meskipun definisinya telah lama diperdebatkan, Judge et al., 2004 mengatakan bahwa stres pada umumnya dapat didefinisikan sebagai tingkat emosional dan fisiologikal yang tidak menyenangkan yang diakibatkan oleh pengalaman pekerjaan yang menantang, khususnya pengalaman – pengalaman yang memiliki ketidakpastian atau diluar kontrol pekerja (Beehr and Bhagat, 1985; Hart and Cooper, 2001). Menurut Folkman, Lazarus, Gruen and Delongis, (1986), stres dikonseptualisasikan sebagai hubungan antara seseorang dan lingkungannya yang dianggap membebani atau melampaui sumber dayanya dan membahayakan kesejahteraannya.

**Keterlibatan kerja**

McKelvey et al., 1997 mengemukakan bahwa selama bertahun – tahun konsep keterlibatan kerja telah menjadi penting karena peran pentingnya dalam menyediakan keterkaitan antara produktivitas dan kebutuhan pekerja atas kwalitas kehidupan bekerjanya. Argyris, 1957 dan McGregor, 1960 melihat keterlibatan kerja adalah salah satu alat untuk menambahkan produktivitas dengan menciptakan situasi pekerjaan yang akan memberikan integrasi lebih baik antara tujuan individu dan tujuan organisasional. Marcson, 1960 dan Kornhauser, 1962 memberikan argument dan penemuan bahwa salah satu cara terbaik untuk meningkatkan produktivitas para profesional dalam organisasi penelitian adalah memberikan pekerjaan yang membutuhkan lebih banyak keterlibatan.

Dalam Chughtai et al., 2008 menjelaskan bahwa keterikatan kerja didefinisikan sebagai identifikasi psikologis atau komitment terhadap pekerjaannya (Kanungo, 1982a). Keterikatan kerja adalah tingkat dimana seseorang secara kognitif menempati, terlibat dan perhatian terhadap pekerjaannya (Paulay et al., 1994, p. 224). Dalam Carmeli et al., 2005 menyatakan bahwa keterikatan kerja adalah gambaran keyakinan pekerjaan dan cenderung menjadi sebuah fungsi bagaimana pekerjaan dapat memuaskan kebutuhan seseorang (Kanungo, 1982, p.342).

**Kepuasan kerja**

Konsep kepuasan kerja telah didefiniskan dalam banyak cara. Namun definisi yang paling banyak digunakan dalam penelitian organisasional adalah menurut Locke (1976) yang menggambarkan kepuasan kerja sebagai tingkat emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian atas pekerjaan atau pengalaman seseorang. Locke juga mendefinisikan kepuasan kerja sebagai hasil dari persepsi seseorang bahwa pekerjaan seseorang memenuhi nilai – nilai penting pekerjaan orang itu, hingga pada suatu tingkat dimana nilai-nilai tersebut sesuai dengan kebutuhannya.

**Prestasi Kerja**

Byars (1984), mengartikan prestasi kerja sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi bisa dikatakan prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas. Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek. Selanjutnya persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan. Robbins (1996), mengatakan prestasi kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

**Variabel *Moderating***

Variabel *moderating* adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan dependen. Variabel moderating ini disebut juga dengan variabel independen kedua (Sugiyono, 2012 : 39). Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono 2012 : 39)

Dasar pemikiran dalam penelitian ini mengasumsikan kinerja atau prestasi karyawan ditentukan oleh stres kerja dan keterlibatan kerja yang ditunjukkan seorang karyawan. Kepuasan kerja akan memediasi pengaruh antara stres kerja dan keterlibatan kerja terhadap prestasi kerja seorang karyawan. Berdasarkan pemikiran ini, akan dikaji dari sudut pandang teoritis dan empiris. Kajian teoritis mengenai teori-teori kepuasan kerja, prestasi kerja, stres kerja, dan keterlibatan kerja. Kajian empiris antara lain mengacu pada penelitian yang dilakukan Lodahl et al., 1965 dan Kanungo, 1982 mengenai definisi dan pengukuran keterlibatan kerja dan Penelitian lainnya oleh Willams, 2008 mengenai kepuasan kerja global dan stress, Cohen et al., 1983 melakukan penelitian mengenai pengukuran stres yang dirasakan. Selanjutnya Kemery et al., 1986 meneliti tentang *stressor* peran, kepuasan kerja dan kesehatan fisik dan Mcdonald et al., 1996 meneliti kepuasan kerja. Motowidlo et al., 1985 meneliti tentang stres pekerjaan dan prestasi kerja. Sementara Judge et al., 2001 meneliti mengenai hubungan kepuasan kerja dan prestasi kerja dan juga 4 ciri kepribadian, kepuasan kerja dan prestasi kerja. Stanton et al., 2001 melakukan pengembangan peringkasan pengukuran kepuasan kerja dan menghasilkan The Abridged Job Description Index. Tett et al., 1991 melakukan penelitian mengenai kepribadian dan prestasi kerja.

Berdasarkan kerangka proses berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesa sebagai berikut :

1. H1 : Stres berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja
2. H2 : Keterlibatan kerja berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja
3. H3 : Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja
4. H4 : Stres berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai faktor moderasi
5. H5 : Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai faktor moderasi

**METODE PENELITIAN**

Data Pada penelitian merupakan data kuantitati yang berasal dari kuesioner pada karyawan PT. Ciputra Internasional Cabang Manado dengan menggunakan sampling jenuh atau sensus dari semua karyawan sebanyak 41 orang. Hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui pengaruh stres dan keterlibatan kerja terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi dengan kerangka konseptual sebagai berikut :

**Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian**

Definisi operasional dan indikator dari masing-masing variabel dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Stres pekerjaan (X1)

Pengukuran stres pekerjaan adalah menggunakan 13 item pertanyaan mengikuti penelitian Parker et al., 1983 yang mengukur sebagai berikut :

1. Stres atas tekanan waktu
2. Kegelisahan
3. Keterlibatan Kerja (X2)

Pengukuran Keterlibatan Kerja mengikurti penelitian McKelvey et al., 1977 yang menggunakan 2 item pertanyaan yang mengacu pada faktor 2 Job Involvement Scale (JIS) yang dikembangkan oleh Lodhal, 1965 yakni sebagai berikut :

1. Tanggung jawab yang sangat tinggi
2. Nilai pekerjaan
3. Identifikasi psikologis terhadap perkerjaan
4. Perasaan buruk saat tidak dapat berprestasi dalam pekerjaan
5. Kepuasan kerja (X3)

Kepuasan kerja menggunakan Generic Satsifaction Scale (GSS) oleh MacDonald et al, 1997 yang mengukur sebagai berikut :

1. Supervisi
2. Rekan kerja
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Pembayaran
5. Pengakuan
6. Lingkungan pekerjaan
7. Keamanan pekerjaan
8. Prestasi Kerja (Z)

Prestasi kerja diukur sebagai berikut mengikuti penelitian Oldham et al., 1996 dengan mengikuti pengukuran prestasi kerja menurut Jansen et all., 2004 menggunakan skala lima item Podsakov et al., 1989 sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan

**Teknik analisis data**

Dalam penelitian ini digunakan analisis Moderated Regression Analysis (MRA) yang merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Dalam penelitian ini yang akan dianalisis adalah pengaruh stres dan keterlibatan kerja terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai faktor moderasi.

Pengujian validitas dan reliabilitas dimaksudkan untuk memastikan secara keseluruhan bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah valid atau tepat karena instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur sedangkan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono2012), juga untuk membuktikan ketepatan ilmiah yang telah dilakukan dalam penelitian (Sekaran, 2003)

Instrumen (item pertanyaan) dikatakan memiliki validitas konstruksi jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur gejala sesuai dengan yang didefinisikan. Pada penelitian ini validitas data diukur dengan pendekatan validitas konstruksi (Construct Validity) dan teknik uji korelasi Pearson product moment. Pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu mengkorelasikan antar skor item instrumen dalam suatu faktor. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 keatas maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat. Jadi menurut analisis faktor itu dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik (Sugiyono 2012 : 125).

Selanjutnya menurut Sugiyono (2012) instrumen yang reliabel belum tentu valid sedang instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas instrumen harus tetap dilakukan karena reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data , maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Dalam penelitian ini ada beberapa item yang tidak valid sehingga tidak dimasukkan dalam penelitian dan dalam hasil analisis SPSS didapat hasil nilai pearson correlation yang signifikan sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur variabel adalah valid.

Reliabilitas sebuah pengukuran mengindikasikan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa kesalahan memastikan konsistensi pengukuran sepanjang waktu disetiap item dalam instrumen. Dengan kata lain keandalan (reliability) pengukuran dibuktikan dengan menguji konsistensi dan stabilitas. Konsistensi menunjukkan seberapa baik item – item yang mengukur sebuah konsep bersatu menjadi sebuah kumpulan. Alfa Cronbach adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baik item dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi antara – item yang mengukur konsep. Semakin dekat alfa Cronbach dengan 1, semakin tinggi keandalan konsistensi internal (Sekaran 2003 : 307). Dalam penelitian ini didapatkan seluruh variabel penelitian memiliki nilai Alpha Cronbach > 0.60. Semakin dekat koefisien keandalan dengan 1.0 maka semakin baik. Secara umum, keandalan kurang dari 0.60 dianggap buruk, keandalan dalam kisaran 0.70 bisa diterima dan lebih dari 0.80 adalah baik (Sekaran 2003 : 182). Berdasarkan nilai tersebut, berarti kuisioner yang digunakan sebagai instrumen pengukur variabel adalah reliabel atau konsisten

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian. Hal ini dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Model analisi regresi linier dalam penelitian ini mensyaratkan uji asumsi klasik terhadap data. Hal ini dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Model analisis regresi linier dalam penelitian ini mensyaratkan uji asumsi klasik terhadap data. Adapun uji tersebut meliputi : uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji autokorelasi dan uji normalitas.

**Analisis Regresi**

Hasil pengumpulan data setiap variabel akan di dihitung dengan program SPSS dimana dalam penelitian ini menggunakan perhitungan statistik dengan program SPSS 21. Sebagaimana disampaikan diatas bahwa dalam penelitian ini menggunakan perhitungan statistik dengan regresi linier berganda dan regresi moderat (moderated regression analysis). Dalam analisis regresi berganda kita memasukkan stres, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan memprediksikan satu variabel terikat yaitu prestasi kerja. Regresi berganda adalah model yang lebih realistis karena kita hidup dalam dunia dimana prediksi didasarkan pada beberapa faktor bukan hanya satu faktor saja. Untuk memahami hubungan antara beberapa variabel bebas dan satu variabel terikat maka kita melakukan penilaian terhadap koefisian korelasi berganda (R), koefisien determinasi berganda (R2), F statistik dan t statistik (Hair et al., 2007).

**Koefisien Korelasi Berganda (R)**

Koefisien korelasi berganda (R) menunjukkan keeratan hubungan antara variabel bebas secara serentak (simultan) terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai R sebesar 0.722. Nilai korelasi ini lebih dari 0.6 sehingga dapat dikatakan terdapat hubungan yang cukup kuat antara stres, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, prestasi kerja, interaksi stres dan kepuasan kerja dan interaksi antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja

**Tabel 1 Model Sammery SPSS 18.00**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model** | **R** | **R Square** | **Adjusted R**  **Square** | **Std. Error Of the Estimate** | **Durbin-Watson** |
| 1 | 0.722 | 0.521 | 0.448 | 0.52196 | 1.808 |

**Sumber : Data Olahan SPSS 18.00**

**Koefisien Determinasi Berganda (R2)**

Koefisien determinasi (R2) adalah menerangkan varians variabel terikat berhubungan dengan variabel bebas secara konsisten dan sistematis dan dapat diinterpretasikan sebagai proporsi variabilitas dari variabel terikat dapat dijelaskan oleh beberapa variabel bebas dalam model. Jika R2 secara statistik signifikan maka kita dapat menilai kekuatan asosiasi linear antara variabel terikat dan beberapa variabel bebas. R2 menunjukkan jumlah variasi dalam variable terikat yang berhubungan dengan variabel bebas secara bersama – sama (Hair et al., 2007). Semakin besar koefisien determinasi berganda maka semakin besar hubungan variabel terikat dengan variabel bebas. Hasil menunjukkan nilai koefisien determinasi (R2 Adjusted) sebesar 0.448. Dengan kata lain stres, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, interaksi antara stres dan kepuasan kerja serta interaksi antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 44,8% sedangkan 55.2% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar model.

**Uji Signifikansi Simultan (UJI F)**

Uji statistik F digunakan untuk membandingkan varians yang dijelaskan oleh regresi terhadap vaarians yang tidak dijelaskan (residual) dan hasilnya akan menunjukkan hubungan antaravariabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan jika signifikan secara statistik. . Hasil menunjukkan bahwa nilai Uji F sebesar 7.179 adalah signifikan, dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara stres, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, interaksi antara stres dan kepuasan kerja dan interaksi antara keterlibatan kerja dan kepuasan terhadap prestasi kerja kerja secara simultan atau secara serempak. Hal ini juga menunjukkan bahwa model yang digunakan sudah sesuai dengan datanya

**Uji Signifikansi Parsial (UJI T)**

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t) adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 2 Hasil Uji Signifikan Parsial**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Hasil Uji-t** | **Sig.** |
| Stres (X1) | -2.975 | 0.005 |
| Keterlibatan Kerja (X2) | 3.559 | 0.001 |
| Kepuasan Kerja (X3) | -1.451 | 0.156 |
| M1 (X1X3) | 2.906 | 0.006 |
| M2 (X2X3) | -3.264 | 0.003 |

Sumber : Data Olahan SPSS 18.00

Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai t hitung untuk variabel stres (X1) pada -2.975 dan angka signifikansi sebesar 0.005 yaitu lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan pada 0.05 maka terbukti stres berpengaruh terhadap prestasi kerja sesuai dengan hipotesis pertama.
2. Nilai t hitung untuk variabel keterlibatan kerja (X2) pada 3.559 dan angka signifikansi sebesar 0.001 yaitu lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan pada 0.05 maka terbukti bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja sesuai dengan hipotesa kedua.
3. Nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja (X3) pada -1.453 dan angka signifikansi sebesar 0.156 yaitu lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditentukan pada 0.05 sehingga hipotesa bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja sesuai hipotesa ketiga tidak terbukti.
4. Nilai t hitung untuk variabel moderasi 1 (M1) yaitu interaksi antara stres dan kepuasan kerja (X1X3) pada 2.906 dan angka signifikansi sebesar 0.06 yaitu lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan pada 0.05 maka terbukti bahwa kepuasan kerja memoderasi hubungan antara stres dan prestasi kerja.
5. Nilai t hitung untuk variabel moderasi 2 (M2) yaitu interaksi antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja (X2X3) pada 3.264 dan angka signifikansi sebesar 0.003 yaitu lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan pada 0.05 maka terbukti bahwa kepuasan kerja memoderasi hubungan antara keterlibatan kerja dan prestasi kerja.

**Hasil Analisis Regresi**

Dari hasil regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini akan dilihat pengaruh stres (X1), keterlibatan kerja (X2), kepuasan kerja (X3), interaksi antara stres dan kepuasan kerja (M1) dan interaksi antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja (M2) terhadap prestasi kerja.

Hasil analisis menghasilkan persamaan regresi, yaitu :

Y = 59.272 – 2.271X1 + 3.977X2 – 1.107X3 + 0.059M1 – 0.102M2

Tabel 3 Hasil Regresi Berganda Menggunakan SPSS 18.00

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model** | **Unstandardized Coefficients** | | **Standardized Coefficients** | **t** | **Sig.** |
| **B** | **Std. Error** | **Beta** |
| (Constant)  Stres (X1)  Keterlibatan Kerja (X2)  Kepuasan Kerja (X3)  M1 (X1X3)  M2 (X2X3) | 59.272  -2.217  3.977  -1.107  0.059  -0.102 | 28.054  0.745  1.118  0.763  0.020  0.031 | -7.636  6.740  -4.203  12.978  -9.266 | 2.113  2.975  3.559  1.451  2.906  3.264 | 0.042  0.005  0.001  0.156  0.006  0.003 |

Sumber : Data Olahan SPSS 18.00

Dari data diatas dapat dijelaskan dari persamaan regresi sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 59.272 berarti apabila stres (X1), keterlibatan kerja (X2), kepuasan kerja (X3), interaksi antara stres dan kepuasan kerja (M1) dan interaksi antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja (M2) konstan maka prestasi karyawan pada PT. Ciputra Internasional adalah sebesar 59.272 satuan.
2. Nilai koefisien regresi stres kerja sebesar – 2.217. Tanda negatif menunjukkanarah berlawanan dengan prestasi kerja. Artinya bahwa jika ada peningkatan stres maka akan terjadi penurunan prestasi kerja sebesar nilai koefisien regresi yaitu 2.217.
3. Nilai koefisien regresi keterlibatan kerja sebesar 3.977. Tanda positif menunjukkan arah yang sama dengan prestasi kerja. Artinya bahwa jika ada peningkatan keterlibatan kerja maka akan terjadi peningkatan prestasi kerja sebesar nilai koefisien regresi yaitu 3.977.
4. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar – 1.107. Tanda negatif menunjukkan arah berlawanan dengan prestasi kerja. Artinya bahwa jika ada peningkatan kepuasan kerja tidak serta merta akan terjadi peningkatan prestasi kerja tapi sebaliknya justru akan mengurangi prestasi kerja sebesar nilai koefisien regresi yaitu 1.107. Namun sebagaimana dinyatakan dalam uji t dinyatakan bahwa tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja.
5. Nilai koefisien regresi interaksi antara stres kerja dan kepuasan kerja sebesar 0.059. Tanda positif menunjukkan arah yang sama dengan prestasi kerja.
6. Nilai koefisien regresi interaksi antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja sebesar -0.102. Tanda negatif menunjukkan arah yang berlawanan dengan prestasi kerja.

**Pembahasan**

1. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa setiap terjadi peningkatan stres maka akan terjadi penurunan prestasi kerja Sebagaimana dalam penelitian Parker et al., 1983 bahwa dengan mengalami stres kerja maka kadang – kadang tetapi tidak selalu akan mengakibatkan pengurangan prestasi kerja. Hubungan ini tergantung pada intensitas stres, durasi stres, jumlah stressor dan alternatif yang tersedia untuk individu yang mengalami stres. Hubungan negatif yang didapat dalam penelitian ini mengingatkan pada hipotesis pertama dan tertua dan dasarkan pada sebuah variasi Yerkes-Dodson Law (1908) mengenai hubungan U-terbalik sebagaimana disampaikan dalam penelitian Sulivan et al., 1992. Pada tingkat stres yang rendah individu tidak cukup bergairah untuk berprestasi lebih tinggi. Namun hal yang sama akan terjadi jika tingkat stres sangat tinggi sehingga individu menghabiskan energi mereka untuk melakukan koping terhadap keadaan stres dari pada mengarahkan usaha mereka meningkatkan prestasi kerja. Model U-terbalik sulit untuk ditolak karena hubungan apapun yang ditemukan dalam studi tunggal dikatakan cocok di suatu titik dalam kurva (Beehr, 1985a).
2. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa jika ada peningkatan keterlibatan kerja maka akan terjadi peningkatan prestasi kerja. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Chugtai et al., 2008 yang mana dalam penelitiannya menegaskan keterlibatan kerja sebagai sebuah determinan potensial yang penting atas prestasi kerja individu. Meskipun studi – studi yang menguji hubungan antara keterlibatan kerja dan prestasi kerja memberikan hasil yang mengecewakan, penemuan dalam penelitan tersebut mendukung catatan bahwa pekerja yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi cenderung berprestasi kerja pada level yang tinggi. Orang yang sangat terlibat dalam pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi dan konsekwensinya adalah akan memberikan usaha – usaha yang lebih dalam pekerjaan mereka jadi akan lebih berprestasi dari pada individu yang kurang terlibat dalam pekerjaannya.
3. Dalam penelitian ini hubungan kepuasan kerja berlawanan arah dengan prestasi kerja. Artinya bahwa jika ada peningkatan kepuasan kerja tidak serta merta akan terjadi peningkatan prestasi kerja tapi sebaliknya justru akan mengurangi prestasi kerja. Namun sebagaimana dinyatakan dalam uji t dinyatakan bahwa tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian oleh Iafaldano et al., 1985 yang mana hasil penelitiannya sama dengan penemuan yang dilaporan dalam review yang di publikasikan 20 tahun sebelumnya, bahwa kepuasan dan prestasi kerja hanya sedikit saling berhubungan. Jumlah dukungan empiris untuk hubungan kepuasan dan prestasi kerja tidak mendekati tingkat sebagaimana hubungan ini telah di sampaikan dalam teori – teori desain organisasional. Hal ini sepertinya sebagaimana yang disampaikan oleh Chapman and Chapman (1969) katakan sebuah korelasi bayangan yang secara logis atau secara intuisi harusnya saling berhubungan tetapi kenyataannya tidak. Hasil penelitian ini juga sama dengan penelitian Wicker (1969) yang kemudian disimpulkan bahwa hubungan ini tidak ditemukan ( lihat Eagly & Chaiken, 1993 ).
4. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa stres saat dimoderasi oleh kepuasan kerja ternyata akan menunjukkan arah yang sama dengan prestasi kerja sedangkan arah kepuasan kerja thd prestasi kerja adalah negatif. Peningkatan stres kerja akan menurunkan prestasi secara langsung namuan dalam kondisi dimoderasi oleh kepuasan kerja maka stres kerja akan meningkatkan prestasi kerja. Artinya bahwa kepuasan kerja memoderasi hubungan antara stres dan prestasi kerja sehingga mengakibatkan peningkatan prestasi kerja. Sebagaimana dalam penelitian Parker et al., 1983 menyarankan untuk menilai penyebab stres dan jika memungkinkan menghilangkannya atau membuat tingkat stres moderat yang dalam model U-terbalik justru akan membuat individu menjadi aktif untuk berprestasi dan memberikan energi yang besar terhadap prestasi kerja daripada memberikan usaha untuk melakukan koping dengan stres.
5. Dalam temuan penelitian ini keterlibatan kerja setelah dimoderasi dengan kepuasan kerja justru melemahkan hubungan keterlibatan kerja dan prestasi kerja karena bukannya terjadi peningkatan prestasi kerja sebaliknya terjadi penurunan prestasi kerja. Chugtai et al., 2008 dalam penelitiannya mengatakan bahwa orang – orang yang sangat terlibat dengan pekerjaan mereka sehingga pekerjaan mereka adalah pusat minat kehidupan mereka maka pekerjaan adalah sumber utama untuk kepuasan kebutuhan – kebutuhan yang penting – sehingga orang – orang ini kurang berminat untuk meninggalkan organisasi mereka dan mencari pekerjaan di tempat lainnya dan konsekwensinya mereka akan sangat berkomitmen dengan organisasi. Dalam penelitian ini moderasi kepuasan kerja antara lain lewat pembayaran, pengakuan manajemen, keamanan pekerjaan justru akan menurunkan prestasi kerja sebesar.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan :**

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian tentang pengaruh stres dan keterlibatan kerja terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai faktor moderasi maka didapati bahwa stres kerja tanpa dimoderasi oleh kepuasan kerja akan menurunkan prestasi kerja tapi pada saat dimoderasi oleh kepuasan kerja maka akan menguatkan hubungan stres dan prestas kerja. Dengan kata lainnya meskipun dalam kondisi pekerjaan yang mengakibatkan stres tetapi apabila di berikan supervisi yang baik, pekerjaan yang menyenangkan, keamanan pekerjaan, lingkungan pekerjaan yang baik dan pembayaran yang baik maka kondisi stres justru akan meningkatkan prestasi kerja.

Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa kepuasan kerja tidak berhubungan secara signifikan dengan prestasi kerja yang berarti bahwa setiap usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja sebagai variabel independen justru tidak meningkatkan prestasi kerja kecuali jika digunakan sebaga faktor moderasi sebagaimana halnya hubungan stres dan prestasi kerja. Dalam penelitian ini hubungan keterlibatan kerja dan prestasi kerja signifikan tetapi justru hubungan ini menjadi lemah jika dimoderasi oleh kepuasan kerja.

**Saran :**

Bagi PT. Ciputra Internasional agar dapat meningkatkan keterlibatan kerja karyawan karena ternyata hubungan ini secara langsung berpengaruh terhadap prestasi kerja sehingga setiap peningkatan keterlibatan kerja akan serta merta meningkatkan prestasi kerja. Dalam keadaan stres kerja yang tinggi hendaknya dimoderasi dengan kepuasan kerja sehingga meskipun bekerja dengan keadaan stres tetap akan meningkatkan prestasi kerja dengan adanya faktor moderasi kepuasan kerja meskipun secara langsung kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian mendatang agar dapat memperluas objek penelitian agar hasil penelitian mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh dengan melengkapi kuesioner dengan pengamatan di lapangan dan wawancara agar dapat mengurangi respons bias dari responden.

**Keterbatasan**

Dalam penelitian ini objek yang diteliti hanya pada PT. Ciputra Internasional Cabang Manado. Hasi yang berbeda mungkin akan diperoleh jika objek yang diteliti diperluas.

Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data,sehingga bisa terjadi respon bias dari responden.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arvey R.D, Murphy K.R. (1998). ***Performance Evaluation In Work Settings***. Annu. Rev. Psychol. 49 : 141 – 68. Annual Reviews Inc.

Behn D. Robert. (2003). ***Why Measuring Performance? Different Purposes Require different measures.*** Public Administration Review.Vol. 63, No. 5, September/October.

Butler B. Beverley. (1990). ***Job Satisfaction : Management Continuing Challenge.*** Proquest Sociology pg. 112, National Association of Social Workers, Inc.

Cohen Sheldon, Kamarck Tom, Mermerlstein. (1983). ***A Global Measure of Perceived Stress.*** Journal of Health and Social behavior Vol 24, No. 4, 385 – 396. American Sociological Association.

Conway M. James. (1999).***Distinguishing Contextual Performance From Task Performace For Managerial Jobs.***Journal of Applied Psychology Vol 84, No. 1, 3 – 13, American Psychological Assosiation, Inc.

Chughtai Ali Aamir. (2008). Impact of ***Job Involvement on In-Role Job Performance and Organizational Citizenship Behaviour***. Institute of Behavioral and Applied Management

Fogarty J. Gerard, Machin M. Anthony, Albion J. Majella, Sutherland F. Lynnettte, Alor I. Gabrielle and Revitt Susan (1999). ***Predicting Occupational Strain and Job Satisfaction : The Role of Stress, Coping, Personality, and Affectifity Variables,***Journal of Vocational Behavior, 54, 429-452.

Janssen Onne, Van Yperen Nico W. (2004) ***Employees Goal Orientation, The quality of leader-member exchange, and the outcome of job Performance and Job Satisfaction.*** Academy of Management Journal. Vol 47, No. 3, 368 – 384

Kanungo N. Rabindra. (1982). ***Measurement of Job and Work Involvement.*** Journal of applied psychology. Vol 67, No. 3, 341 – 349. American Psychological Association, Inc.

Kemery W. Kevin, Bedeian G Arthur. (1987). ***Role stress, physical symptomotology dan turnover intentions : A causal analysis of three alternative specifications.***Journal of occupational behaviour, Vol 8, 11 – 23, John Wiley & Sons,Ltd.

Lodahl M. Thomas, Kejner Mathilde. (1965). **The Definition and Measurement of Job Involvement**. Journal of applied Psychology, Vol 49, No1, 24 – 33, American Psychological Association, Inc

Parker F. Donald, DeCotiis A. Thomas. (1983). ***Organizational Determinants of Job Stress***. Organizational Behavior and Human Performance 32, 160 – 177 (1983), Academic Press, Inc.

Stanton M Jeffery, Sinar F Evan, Balzer K William, Julian L Amanda, Thoresen Paul, Aziz Shahnaz, Fisher G Gwenith, Smith C Patricia. (2001) ***Development of a compact measure of Job Satisfaction : The abridged Job Descriptive Index.*** Educational and Psychological Measurement, Vol. 61 No. 6, Sage Publications.

Weiss M. Howard. (2002). ***Deconstructing Job Satisfaction Separating Evaluation, Beliefs and Affective experience***. Human Resource Management Review 12 173 – 194. Elsevier science Inc.

Wanous P John, Reichers E Arnon, Hudy J Michael. (1997) ***Overall Job Satisfaction : How Good Are Single-Item Measures?***, Journal of Applied Psychology, Vol 82, No. 2, 247 – 252, American Psychological Association, Inc.