

# **PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN DI PT PANIN BANK BANJARMASIN**

---

**Toman Romanco Sormin**

(Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin)

**Hastin Umi Anisah**

(Universitas Lambung Mangkurat)

**Maya Sari Dewi**

(Universitas Lambung Mangkurat)

## **ABSTRACT**

*This study aimed to identify and analyze the influence of Works Stress (X1) as independent variable and Job satisfaction (Z) as intervening variable either employee performance (Y) as the dependent variable on the employee of PT Panin Bank Banjarmasin TBK. This was explanatory research with unit analysis of PT Panin Bank Banjarmasin. The sampling technique used in study was stratified sampling with 102 employee. Measurement of variables is done by using likert scale technique with weight scale from 1 to 5. Path Analysis were used to analyze the effect of work stress among variables (X1) and Job Satisfaction (Z) on employee performance (Y). Furthermore, to test the level of significance with SPSS version 22 used. The study concluded that two independent variables simultaneously, namely work stress (X1) with job Satisfaction variables (Z) have significant relationship to employee performance (Y). Meanwhile, individually, job satisfaction variable (Z) has significant positive relationship on employee performance (Y).*

## **Keywords:**

*Work Stress, Job Satisfaction, Employee Performance*

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja (X) sebagai variabel independen terhadap kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening serta dampaknya terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen pada karyawan PT Panin Bank Banjarmasin. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dan pengukuran variabel dengan Skala Likert pada 102 responden sebagai sampel dengan karakteristik karyawan yang bekerja di PT Panin Bank Banjarmasin. Stres kerja (X) akan diuji pengaruhnya*

*terhadap kepuasan kerja (Z) dan menguji pengaruh secara langsung variabel stres kerja (X) dan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen, serta menguji pengaruh tidak langsung stres kerja (X) sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening menggunakan Path Analysis dengan program IBM SPSS versi 22. Hasil penelitian menyatakan bahwa stres kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening memperkuat pengaruh stres kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y)*

**Kata kunci:**

*Stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan*

## PENDAHULUAN

Dari sisi lapangan usaha, pertumbuhan ekonomi Indonesia pada triwulan I tahun 2013, didorong oleh peningkatan pertumbuhan sektor keuangan, *real estate*, dan jasa perusahaan yang tumbuh sebesar 8,4 persen (dari 6,4 persen); sektor jasa-jasa yang tumbuh sebesar 6,5 persen (dari 5,5 persen); sektor listrik, gas, dan air bersih yang tumbuh sebesar 6,5 persen (dari 5,7 persen); dan sektor industri pengolahan yang tumbuh sebesar 5,8 persen (dari 5,5 persen). Pertumbuhan pada sektor keuangan, *real estate*, dan jasa perusahaan terutama didorong oleh pertumbuhan pada subsektor bank yang besarnya 9,6 persen, (Sumber *Laporan Perekonomian Indonesia Triwulanan I thn 2013*).

Berdasarkan hasil analisa sumber tersebut diketahui bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia pada triwulan I tahun 2013 yang terbesar adalah berasal dari subsektor bank yang besarnya 9.6 persen, untuk menunjang subsektor bank sebesar 9.6 persen tersebut menjadi lebih maksimal, maka Bank memerlukan sumber daya manusia yang kompeten dan terkelola secara baik. Ketika sumber daya manusia yang dikelola secara baik, maka operasional dalam perbankan juga akan semakin lebih maksimal. Menurut Robin & Judge (2012), stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan sumber daya (*resources*). Ahmed & Ramzan, (2013) stres memiliki hubungan negatif dengan kinerja pekerjaan, dimana ketika terjadi stres kerja maka akan berdampak negatif bagi kinerja karyawan tersebut. Rana & Munir (2011) mereka menemukan bahwa tekanan kinerja memiliki hubungan positif yang kuat dengan motivasi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa lebih termotivasi ketika mereka memiliki tekanan karena akan tampil baik. Nurhendar (2007) stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Stres kerja terhadap kepuasan kerja, yakni, Alhtaf (2011) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja, Dhania (2010) menyatakan bahwa stres kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dan kinerja karyawan, yakni, Nimalathasan & Brabete (2011) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawannya, Chandra (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial dinyatakan

memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Siagian (2012: 296) ia mengatakan bahwa seorang Karyawan yang “Puas” tidak dengan sendirinya merupakan karyawan yang berprestasi tinggi, melainkan sering hanya berprestasi biasa-biasa saja, serta Sunyoto (2013: 213) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak selalu menjadi faktor motivasional kuat untuk berprestasi

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut (1) Apakah terdapat pengaruh stres kerja karyawan terhadap kepuasan kerja; (2) Apakah terdapat pengaruh stres kerja karyawan terhadap kinerja karyawan; (3) Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan; (4) Apakah terdapat pengaruh stres kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel Intervening.

### **Tujuan Penelitian**

Terdapat beberapa tujuan penelitian yang akan diteliti, yakni: (1) Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, (2) Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, (3) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, (4) Untuk menganalisis pengaruh stres kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel Intervening.

### **Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan yang bermanfaat sebagai berikut: (1) Bagi Akademik, dapat membantu proses pembelajaran terkait permasalahan pengaruh Stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, (2) Bagi Perusahaan, dapat memberikan manfaat tersendiri bagi pihak Perusahaan, yang berkaitan dengan stres kerja, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan, agar Perusahaan dapat mengatasi hal-hal terkait Stres, dan meningkatkan kepuasan kerja, (3) Bagi Pihak Lain, diharapkan penelitian ini menjadi sebuah referensi untuk pengembangan penelitian yang baru atau dengan ide- ide yang baru, serta menjadi suatu acuan dalam menjadi sumber pembelajaran terkait pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, dan kinerja karyawan

## **TINJAUAN PUSTAKA**

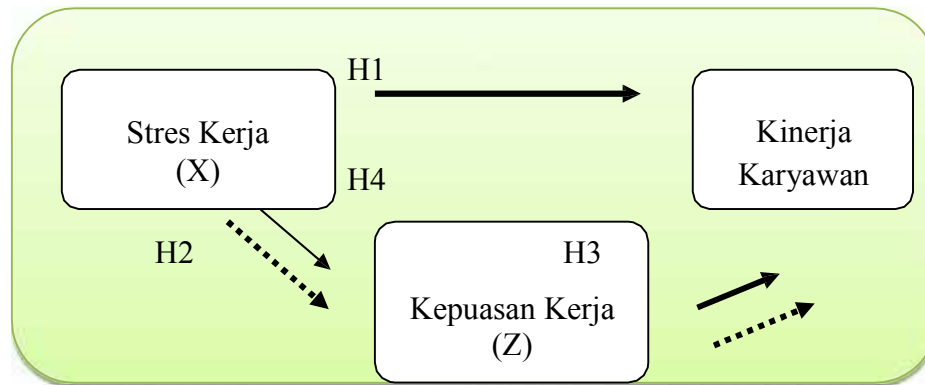
Menurut Robbin & Judge (2012) stres adalah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Menurut Ivanco (2012: 88), Menurut Robbins (2006, 103), kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Menurut Kreitner & Kinicky (2005: 271) Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, menurutnya seorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya. Menurut Ivanco (2012: 14) *Job satisfaction is the attitude that takes an employee about their work. Logical form of those who obtain a high level of satisfaction with their positive attitudes and provide charitable.* Menurut Stephen Robbins (2006: 91); Istilah kepuasan kerja merujuk kepada

sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaan itu karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai silat karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja Menurut Robbins, Judge (2012: 55) saat ini peneliti mengenal 3 jenis utama perilaku yang merupakan kinerja pada lingkungan pekerjaan: (1) *Task performance. Performing the duties and responsibilities that contribute to the production of a good or service or to administrative tasks. This includes most of the tasks in a conventional job description.* (2) *Citizenship . Actions that contribute to the psychological environment of the organization, such as helping others when not required, supporting organizational objectives, treating co-workers with respect, making constructive suggestions, and saying positive things about the workplace.*(3) *Counterproductivity. Actions that actively damage the organization. These behaviors include stealing, damaging company property, behaving aggressively toward co-workers, and taking avoidable absences.*

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seorang karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan harapan semestinya memiliki produktivitas yang baik sedangkan karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tidak berkinerja dengan baik. Menurut Robbins & Judge (2012: 596) Ia mengatakan bahwa stress juga dibutuhkan, karena bagi beberapa pekerjaan, stress secara positif memang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja dari pekerjaan mereka; Menurut Robbins & Judge (2012: 711) Ia mengatakan bahwa ketegangan, kecemasan, kebosanan dan penundaan, serta stress akibat beban kerja tinggi, menimbulkan rasa ketidakpuasan dalam bekerja, hal ini merupakan konsekuensi dari stres. Menurut Robbin & Judge (2012: 602) Berdasarkan grafik diatas, tahap stress kerja dari tahap rendah hingga sedang akan meningkatkan Kinerja, namun jika tahap stress tersebut dari sedang hingga stress pada kondisi grafik tinggi, maka Kinerja juga justru akan menurun.

Menurut Siagian (2012: 295) terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, pada hal berbagai penelitian membuktikan bahwa seorang karyawan yang “puas” tidak dengan sendirinya merupakan karyawan yang berprestasi tinggi, melainkan sering berprestasi yang biasa-biasa saja, dapat pula dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak selalu menjadi faktor motivasional kuat untuk berprestasi, meskipun sulit untuk mengatakan hubungan sebab akibat tersebut. Menurut Robbins (2006: 806) mengemukakan bahwa Adanya stres kerja tidak dengan sendirinya menyiratkan kinerja yang lebih rendah. Bukti menunjukkan bahwa stres dapat berpengaruh secara positif atau negatif kinerja karyawan. Bagi banyak orang tingkat stres yang rendah sampai sedang memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, dengan meningkatkan kewaspadaan, kemampuan bereaksi, tapi jika tingkat stresnya tinggi atau bahkan tingkat sedang yang berkepanjangan, Akhirnya akan meminta korban dan kinerja akan merosot. Dampak stres pada kepuasan jauh lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja umum. Meskipun tingkat rendah sampai sedang mungkin memperbaiki kinerja, para karyawan merasakan bahwa stres itu tidak menyenangkan.

Gambar 1 Model Penelitian



## HASIL PENELITIAN

### Karakteristik Responden

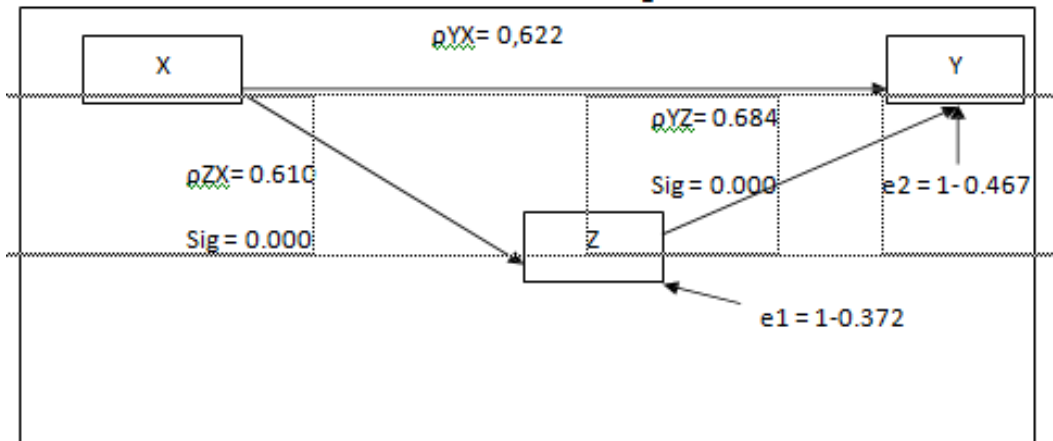
Responden pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bank Panin Tbk Banjarmasin Sebanyak 102 orang, terdapat 38 orang laki-laki (37%), dan 64 orang perempuan (63%). Tingkat pendidikan SMA 20 Orang (19%), tingkat pendidikan D-3 16 Orang (16%), tingkat pendidikan D-4/S1 64 Orang (63%), dan tingkat pendidikan S2 2 Orang (2%). lama kerjanya 0-2 Tahun 57 Orang atau sebesar 56%. Berdasarkan data tersebut, diketahui sebanyak 56% karyawan yang memiliki masa kerja yang singkat, hal ini berhubungan dengan usia responden yang didominasi pada usia 21 sampai dengan 25 tahun.

### Hasil Perhitungan *Path Analysis*

Pengujian pengaruh Stres kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dari besarnya koefisien jalur dari diagram jalur penelitian. Besarnya setiap koefisien jalur dapat dilihat pada nilai *Beta* dari kolom *Standardized Coefficient* di tabel *Coefficient<sup>a</sup>* dari hasil *output* analisis regresi SPSS.

Setiap koefisien jalur memiliki tingkat signifikan yang berbeda. Tingkat signifikan pengaruh dapat dilihat pada kolom *Sig* dari tabel *Coefficient<sup>a</sup>* hasil *output* SPSS. Apabila nilai *Sig* < 0.05 maka pengaruh variabel exogenous adalah signifikan terhadap variabel endogenous. Selain pengaruh variabel exogenous, ada pengaruh variabel lain yaitu variabel residu ( $\epsilon$ ) yang mempengaruhi variabel endogenous. Besarnya variabel residu ( $\epsilon$ ) adalah  $1 - R^2$ ,  $R^2$  dilihat pada nilai pada tabel *Model Summary<sup>b</sup>* *output* SPSS. Hasil *output* SPSS dirangkum dan ditunjukkan pada Gambar 5.8:

Gambar 5.8 Nilai Koefisien Jalur Pada Diagram Jalur Penelitian



Merujuk Gambar 5.8 diagram jalur penelitian mempunyai persamaan struktur sebagai berikut:

Sub struktur satu:  $Z = \rho_{ZX} + e_1$

$$Z = 0.610X_1 + 0.628$$

Sub struktur dua:  $Y = \rho_{YX} + \rho_{YZ} + e_2$

$$Y = 0.622X - 0.684Z + 0.533$$

Berdasarkan sub struktur satu, peningkatan kepuasan kerja pada karyawan PT Panin Bank berasal dari stres kerja yang ada serta penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu akan membuat karyawan semakin puas dalam bekerja. Berdasarkan sub struktur dua, Peningkatan kinerja karyawan dikarenakan manfaat stres kerja yang didapat, serta peningkatan kepuasan kerja karyawan, serta hal lain diluar stres kerja dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis perhitungan, maka pengaruh antar variabel dari substruktur satu dan substruktur dua adalah sebagai berikut: (1) Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, besarnya pengaruh tersebut adalah sebesar 0.610, karna nilai mendekati 1, maka pengaruh stres kerja kuat dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) Nilai  $e_1$  adalah  $1 - 0.372$ , artinya selain stres kerja (X), ada variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja (Z) sebesar 0.628. (3) Stres kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) secara langsung sebesar 0.622 dengan tingkat signifikansi 0.000, artinya Stres kerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. (4) Kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) secara langsung sebesar 0.684 dengan tingkat signifikansi 0.000, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. (5) Nilai  $e_2$  adalah  $1 - 0.467$ , artinya selain variabel Stres kerja (X) dan kepuasan kerja (Z) ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 0.533, diketahui masih kurangnya jumlah variabel untuk menggambarkan atau sebagai predictor munculnya kinerja karyawan. (6) Pengaruh tidak langsung stres kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0.610 \times 0.684$  ( $\rho_{ZX} \times \rho_{YZ}$ ) yaitu sebesar 0,41, artinya semakin baik tingkat stres kerja maka semakin meningkat kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

## Hasil pengujian Hipotesis

### a. Pengaruh Stres kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil perhitungan *path analysis* menyatakan bahwa stres kerja (X) berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 0,610 dengan tingkat signifikan 0.000 (< 0.05). Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, yaitu stres kerja, berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Hasil hipotesis ini mendukung teori menurut Robbins & Judge (2012: 596) yang mengatakan bahwa stres juga dibutuhkan, karena bagi beberapa pekerjaan, stres secara positif memang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

Berbanding terbalik dengan hasil penelitian Bemana et.al (2013) dengan Judul penelitian hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja pada Kotamadya di Iran, dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja, serta berbanding terbalik dengan penelitian Jehangir et.al (2011) dengan judul pengaruh stres kerja pada kepuasan kerja, dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat korelasi yang negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja

### b. Pengaruh Stres terhadap kinerja karyawan

Hasil perhitungan *path analysis* menyatakan bahwa stres kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.623 dengan tingkat signifikan 0.000 (< 0.05). Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, yaitu stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan dari tingkat signifikansi pengaruh menyatakan bahwa pengaruh bersifat positif signifikan.

Berdasarkan hasil hipotesis tersebut, mendukung teori Robbins & Judge (2012: 602) yang mana Berdasarkan tahapan stres terhadap kinerja diketahui tahap stress kerja dari tahap rendah hingga sedang akan meningkatkan Kinerja, namun jika tahap stress tersebut dari sedang hingga stress pada kondisi grafik tinggi, maka Kinerja juga justru akan menurun. Hasil tersebut berbanding terbalik dengan penelitian Jehangir et.al (2011), yang mana pengaruh stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil hipotesis tersebut, diketahui tingkat stres karyawan PT Panin Bank Banjarmasin memiliki pengaruh positif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### c. Pengaruh Kepuasan karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan *path analysis* menyatakan bahwa kepuasan karyawan (Z) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,684 dengan tingkat signifikan 0.000 (< 0.05). Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima, yaitu kepuasan karyawan, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Siagian (2012: 295) terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, diketahui PT Panin Bank Banjarmasin meningkatkan kinerja karyawannya dengan meningkatkan tingkat kepuasan karyawan PT Panin Bank Banjarmasin, baik dari segi operasional maupun Bisnis

### d. Pengaruh Stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Hasil perhitungan *path analysis* menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung stress kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) adalah positif sebesar

0,41, artinya kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening memperkuat pengaruh stres kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima, yaitu kepuasan kerja sebagai variabel intervening memperkuat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Robbins (2006: 806) berpendapat bahwa dampak stres terhadap kepuasan dan kinerja terlihat dimana terdapat dampak langsung stress terhadap kepuasan, yakni stres dapat berpengaruh positif dimana stres dapat meningkatkan kepuasan dan berpengaruh terhadap kinerja, jika stres tersebut pada level rendah dan sedang, namun stres dapat menurunkan kepuasan serta berpengaruh terhadap kinerja, jika level stres tersebut tinggi.

### **Implikasi Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis maka penelitian ini dapat memperkuat atau menolak konsep teoritis dan hasil penelitian terdahulu tentang stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Semua penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini memiliki alat analisa, jumlah responden, lokasi penelitian, instansi dan perusahaan serta unit kerja yang berbeda. Hasil uji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan, berbanding terbalik dengan hasil penelitian Bemana et.al (2013) hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja, serta berbanding terbalik dengan penelitian Jehangir et.al (2011), dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat korelasi yang negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja. Hasil uji hipotesis kedua yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan memperkuat hasil penelitian dari Rana & Munir (2011) mengenai dampak stres kerja terhadap Kinerja Karyawan, menyatakan bahwa Tekanan kinerja memiliki hubungan positif yang kuat dengan motivasi karyawan. Itu mendukung latar belakang penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa lebih termotivasi ketika mereka memiliki tekanan karena akan tampil baik. Stres kerja memiliki dampak positif yang kuat pada motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dalam organisasi. Hasil hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja, memperkuat hasil penelitian dari Nimalathan & Brabete (2011), yakni terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawannya, persamaan yang terdapat dengan penelitian tersebut adalah, objek penelitiannya yang sama-sama meneliti pada perbankan.

Hasil hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening, memperkuat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, yang mana memperkuat teori menurut Robbins (2006: 806) mengemukakan bahwa Adanya stres kerja tidak dengan sendirinya menyiratkan kinerja yang lebih rendah. Bukti menunjukkan bahwa stres dapat berpengaruh secara positif atau negatif kinerja karyawan. Bagi banyak orang tingkat stres yang rendah sampai sedang memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, dengan meningkatkan kewaspadaan, kemampuan bereaksi, tapi jika tingkat stresnya tinggi atau bahkan tingkat sedang yang berkepanjangan, Akhirnya akan meminta korban dan kinerja akan merosot. Dampak stres pada kepuasan jauh lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja umum. Meskipun tingkat rendah sampai sedang mungkin memperbaiki kinerja.



## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, makakesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah: (1) Stres kerja yang terjadi pada karyawan PT Panin Bank Banjarmasin memberikan pengaruh yang positif. Hasil analisa membuktikan bahwa semakin tinggi stres kerja semakin tinggi kepuasan karyawan PT Panin Bank Banjarmasin, peningkatan stres kerja berupa tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi. Meningkatnya stres kerja karyawan PT Panin Bank Banjarmasin, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan PT Panin Bank Banjarmasin, (2) Variabel stres kerja pada karyawan PT Panin Bank Banjarmasin memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, hasil analisa membuktikan bahwa semakin tinggi stres kerja pada karyawan maka semakin baik kinerja karyawan tersebut. (3) Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Arah hubungan positif dari hasil ini menunjukkan bahwa Peningkatan kepuasan kerja karyawan terbukti berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Panin Bank Banjarmasin. (4) Hasil penelitian juga membuktikan bahwa kepuasan kerja memperkuat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, Hal ini menjelaskan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT Panin Bank Banjarmasin harus konsisten dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan PT Panin Bank Banjarmasin, serta didukung dengan peningkatan manajemen stres kerja yang baik dan maksimal. Penjelasan tersebut diatas telah menjawab masalah penelitian dan tujuan penelitian telah berhasil dicapai. Hasil penelitian akan sangat berguna untuk akademis sebagai kontribusi secara khusus pada tema-tema kinerja karyawan, stres kerja dan kepuasan kerja yang sebelumnya telah banyak diteliti. Karyawan PT Panin Bank Banjarmasin telah mendapatkan informasi yang berharga dari hasil penelitian ini khususnya dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, dan upaya pencapaian target KPI departemen demi kelangsungan operasional dan bisnis PT Panin Bank Banjarmasin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Althaf, 2011, '*How Job Stress Effect the Career Satisfaction of An Employee?*', International Conference on Management, Economics and Social Sciences (ICMESS'2011), Bangkok
- Alwi, 2001, '*Manajemen Sumber Daya Manusia*' Edisi Pertama, BPFE-Yogyakarta
- Amstrong, Michael, 2006, '*Human Resources Management Practice*', 10 Th Edition, Kogan Page Limited, Philadelphia-USA
- Bank Indonesia, 2012, '*Laporan Perekonomian Indonesia*' Jakarta [Tanggal akses:25 Maret 2014]
- Chandra, 2013, Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan' *Journal Management*, Surabaya

- Kazmi et,al 2008, 'Occupational Stress And Its Effect On Job Performance A Case Study Of Medical House Officers Of District Abbottabad', *Journal Department of Management Sciences*, hal 135-139
- Menze, 2005, "*The Impact Of Stress on Productivity of Employees at The Education training and development practices: Sector Education and training Authority*" *Faculty of Humanities*" *University Of Pretoria* etd.
- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedelapan, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Nimalathan & Brabete, 2011, 'Job Satisfaction And Employees' Work Performance: A Case Study Of People's Bank In Jaffna Peninsula, Sri Lanka
- Nurhendar, 2007, *Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi*' Semarang
- Ramzan & Ahmed, 2013, '*Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan*', *IOSR Journal of Business and Management*, Vol 11, Issue 6 (Jul- Aug. 2013), PP 61-68
- Rana & Munir, 2011, '*Impact of stressors on the performance of employees*', *Journal Management Sciences at SZABIST Islamabad campus*.
- Rivai, 2004, '*Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke praktek*', PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, 2006 "*Perilaku Organisasi*", Edisi ke sepuluh, PT Ikrar Mandiri sejati- Jakarta
- Robbins & Judge, 2012, '*Organizational Behaviour 15 th ed*' Pearson, publishing as Prentice Hall . All rights reserved. United States of America, Slideshare books [Tanggal Akses 1 Maret 2014]
- Robbins & Judge, 2012, "*Organizational behavior*", *Library of Congress Cataloging-in-Publication Data, US America*, 15th ed.
- Siagian, 2012, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Ed.1, Cet. 20, penerbit Bumi Aksara, Jakarta