

PENGARUH STRES KERJA DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan non medis RSUD Ibnu Sina Gresik).

**Putri Cahya Kusuma W
Kusdi Raharjo
Arik Prasetya**
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
Email: pputricahyaa@yahoo.com

Abstract

The main purpose of this study is to examine the significancy of the affect of job stress and quality of work life on job satisfaction and employee's performance. The type of study is explanatory research. The sample in this study is 100 employee's and a saturated sample. The technique of data analysis in this study is descriptive statistical analysis and PLS (Partial least square) analysis. Based on the analysis of smart PLS is known that the effect of job stress variables (X1) has a significant negative effect on job satisfaction (Y1). Variable quality of work life (X2) has a significant positive effect on employee's job satisfaction (Y2). Variable of job stress (X1) has a significant negative effect on employee's performance (Y2). Directly influence the quality of work life (X2) has a significant positive effect on employee's performance (Y2). Job satisfaction variable (Y1) has a significant positive effect on employee's performance (Y2). There is no indirect effect on job stress variable (X1) on employee's performance (Y2) through job satisfaction (Y1), and Variable of quality of work life (X2) on employees's performance (Y2) through the job satisfaction (Y1), as well.

Keywords: *Job Stress, Quality of work life, Job satisfaction, Employee performance.*

Abstrak

Tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk menguji signifikansi pengaruh stres kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelas (*explanatory research*). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan dan merupakan sampel jenuh. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis PLS. Untuk menganalisis data tersebut menggunakan program *Smart PLS (partial least square)*. Berdasarkan hasil analisis PLS diketahui bahwa terdapat pengaruh langsung variabel Stres kerja (X1) mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan Kerja (Y1). Variabel kualitas kehidupan kerja (X2) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y2). Variabel stres kerja (X1) mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2). Pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2). Variabel kepuasan kerja (Y1) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2). Terdapat pengaruh tidak langsung pada variabel stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y2) melalui kepuasan kerja (Y1) dan pengaruh tidak langsung pada variabel kualitas kehidupan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y2) dengan melalui kepuasan kerja (Y1).

Kata Kunci : *Stres kerja, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.*

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan saat ini menuntut organisasi untuk merespon perubahan yang terjadi agar tetap eksis dalam dunia persaingan. Setiap karyawan dituntut untuk berkembang dan merealisasikan kompetensinya secara maksimal, guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan lingkungan luar yang penuh dengan persaingan.

Tekanan kompetitif disertai dengan persaingan dan perubahan dengan tuntutan penguasaan teknologi baru, batasan waktu yang lebih ketat terhadap hasil kerja serta profesionalitas yang tinggi pada karyawan menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi tiap individu yang berasal dari lingkungan kerja. Tekanan secara terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak terbesar yang merugikan dari gangguan kecemasan tersebut yaitu stres.

Menurut Siagian (2003:300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. salah satu sumber utama dari stres yang berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Untuk meminimalkan terjadinya stres kerja pada karyawan perlu ditumbuhkan kebiasaan dan sikap kerja yang baik agar mempunyai dasar nilai-nilai yang budi dan luhur. Keadaan tersebut tersebut didorong oleh suatu lingkungan kerja yang kondusif, kenyamanan dalam lingkungan bekerja dapat memberikan dampak pada tingkat produktivitas karyawan. Suasana kerja akan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi. Kualitas kehidupan dipandang mampu untuk meningkatkan peran dan karakter para anggota atau karyawan terhadap organisasi.

Cascio (2006:24) menyatakan bahwa "*quality of work life in terms of employees perceptions of their physical and mental well-being of work*" Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap berada di perusahaan. Maka dari itu peran penting dari kualitas kerja yaitu mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Arifin: 2012).

Kinerja merupakan suatu pencapaian hasil pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat terlihat dari keluaran yang dihasilkan (Simamora, 2004). Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dengan

adanya kinerja yang tinggi. Adanya kinerja yang tinggi, maka dengan sendirinya akan menghasilkan efisiensi, efektifitas, dan produktivitas, (Samsudin; 2004:159).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap puas atau tidak puas dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2009:202) kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai kegiatannya, sikap ini mencerminkan moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. untuk tetap tinggal dalam organisasi.

KAJIAN PUSTAKA

Stres Kerja

Masalah stres kerja di dalam suatu organisasi menjadi faktor yang harus diminimalisir sejak timbulnya tuntutan di dalam pekerjaan. Revai (2009:308) suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidaksiambungan psikis dan fisik, yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, hal ini tekanan disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan. Mangkunegara (2005:29) "suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang di pengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan, lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Dari uraian pengertian stres kerja dapat disimpulkan bahwa penyebab timbulnya stres kerja dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik pribadi karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaan yang dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Kualitas Kehidupan Kerja

Cascio (2006:24) kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja. kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, serta kondisi untuk berkembang yang bertujuan untuk meningkatkan martabat karyawan.

Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan setiap individu selalu berbeda-beda sesuai dengan pemikiran nilai yang berlaku pada dirinya. Hasibuan (2009:202) kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dilakukannya. Sedangkan Mangkunegara (2009:117) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang mencerminkan hasil kerja yang dilakukan.

Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi. Simamora (2004:327) menyebutkan bahwa "kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang secara langsung dapat tercermin dari sesuatu yang dihasilkan. Mangkunegara (2004:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah diperoleh oleh karyawan berdasarkan standart pada periode kurun waktu tertentu. Kinerja yang dimaksud dalam konsep ini adalah ketepatan waktu, kuantitas, kualitas. Penyelesaian pekerjaan karyawan di dalam suatu organisasi.

Hipotesis

H₁: stres kerja (X₁) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y₁).

H₂: kualitas kehidupan kerja (X₂) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y₁).

H₃: stres kerja (X₁) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y₂)

H₄: kualitas kehidupan kerja (X₂) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y₂).

H₅: kepuasan kerja (Y₁) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y₂)

H₆: secara tidak langsung stres kerja (X₁) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y₂) melalui kepuasan kerja (Y₁).

H₇: secara tidak langsung kualitas kehidupan kerja (X₂) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y₂) melalui kepuasan kerja (Y₁)

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian (*explanatory research*), pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Sampel ditujukan pada karyawan non medis RSUD Ibnu Sina Gresik sebanyak 100 orang dengan menggunakan teknik sampling proposional. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data dari responden dengan cara menyebarkan kuesioner.

Analisis statistik deskriptif pada penelitian ini bertujuan untuk membuat suatu gambaran secara sistematis dan akurat mengenai sifat-sifat, fakta serta hubungan antar fenomena yang akan diteliti yang dijelaskan dalam bentuk angka dan presentase.

Analisis statistik inferensial dalam penelitian ini menggunakan model persamaan *structural partial least square* (PLS). Partial least square (PLS) merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak mengansumsikkan data harus dengan pengukuran tertentu, pada metode ini dapat diterapkan pada semua skala data (Ghozali 2006).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dikelompokkan ke dalam distribusi frekuensi, stres kerja (X₁) memiliki nilai *grandmean* skor sebesar 2,49 yang berarti karyawan pada RSUD Ibnu Sina Gresik Merasakan stres pada tingkatan yang rendah dan berpengaruh negatif terhadap kinerjanya. Selanjutnya distribusi frekuensi, kualitas kehidupan kerja (X₂) memiliki nilai *grandmean* skor sebesar 3,98 termasuk dalam kategori tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden menyatakan setuju bahwa kualitas kehidupan kerja mereka adalah baik.

Distribusi frekuensi, kepuasan kerja (Y₁) memiliki nilai *grandmean* skor sebesar 3,9 termasuk dalam kategori tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden menyatakan setuju dan puas terhadap pekerjaannya, sistem penghargaannya dan aspek kondisi kerja yang telah diberikan instansi. Selanjutnya frekuensi, kinerja karyawan (Y₂) memiliki *grand mean* skor sebesar 4,04 dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden menyatakan kinerja

memiliki frekuensi yang tinggi sehingga akan berpengaruh pada hasil kerja yang maksimal.

Hasil Koefisien jalur PLS

Permodelan persamaan struktural pendekatan PLS menggunakan model pengukuran *convergent validity* dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasiantara *item score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Selengkapnya uji validitas dan reliabilitas ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1. Uji Validitas dan reliabilitas

Variabel/ indikator	<i>Original sample estimate</i>	T- statistik	Ket	<i>Composite reliability</i>
Stres kerja (X1)				0.938
X1.1				
X1.2	0.774	14.919	Valid	
X1.3	0.766	16.926	Valid	
X1.4	0.787	13.425	Valid	
X1.5	0.809	15.362	Valid	
X1.6	0.781	14.916	Valid	
X1.7	0.778	17.598	Valid	
X1.8	0.785	17.072	Valid	
X1.9	0.754	14.012	Valid	
X1.10	0.782	15.264	Valid	
X1.11	0.742	10.659	Valid	
X1.12	0.779	17.680	Valid	
	0.751	14.740	Valid	
Kualitas kehiduan kerja (X2)				0.940
X2.1	0.842	27.211	Valid	
X2.2	0.820	20.270	Valid	
X2.3	0.862	30.818	Valid	
X2.4	0.891	36.475	Valid	
X2.5	0.854	28.020	Valid	
X2.6	0.727	14.795	Valid	
X2.7	0.754	12.987	Valid	
X2.8	0.710	14.846	Valid	
X2.9	0.733	12.910	Valid	
X2.10	0.723	13.498	Valid	
X2.11	0.771	15.500	Valid	
X2.12	0.723	12.540	Valid	
Kepuasan kerja (Y1)				0.914
Y1.1	0.788	14.828	Valid	
Y1.2	0.738	13.346	Valid	
Y1.3	0.770	14.880	Valid	
Y1.4	0.861	29.955	Valid	
Y1.5	0.802	18.732	Valid	
Y1.6	0.791	13.807	Valid	
Y1.7	0.768	13.402	Valid	

Y1.8	0.786	20.610	Valid	
Y1.9	0.725	10.101	Valid	
Kinerja karyawan (Y2)				0.887
Y2.1	0.716	9.991	Valid	
Y2.2	0.759	14.279	Valid	
Y2.3	0.711	13.647	Valid	
Y2.4	0.732	11.867	Valid	
Y2.5	0.776	14.438	Valid	
Y2.6	0.740	18.620	Valid	
Y2.7	0.716	11.266	Valid	
Y2.8	0.772	14.234	Valid	
Y2.9	0.702	10.027	Valid	

Asumsi linieritas dikatakan terpenuhi jika *p-value* model linier kurang dari 0,05 atau model linier signifikan (Solimun, 2006). Sedangkan nilai *composite reliability* pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,6. Sehingga dari pengujian ini dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator penyusun variabel laten memiliki konsistensi internal yang baik.

Tabel 2. Nilai *cross loading*

Item	Stres Kerja (X1)	Kualitas Kehidupa n Kerja (X2)	Kepuasa n Kerja (Y1)	Kinerja Karyawa n (Y2)
x1.1	0.774	-0.284	-0.426	-0.473
x1.2	0.766	-0.319	-0.414	-0.416
x1.3	0.787	-0.343	-0.485	-0.406
x1.4	0.809	-0.252	-0.404	-0.405
x1.5	0.781	-0.361	-0.471	-0.453
x1.6	0.778	-0.382	-0.395	-0.495
x1.7	0.785	-0.258	-0.328	-0.413
x1.8	0.754	-0.109	-0.224	-0.341
x1.9	0.782	-0.276	-0.341	-0.419
x1.10	0.742	-0.203	-0.301	-0.311
x1.11	0.779	-0.133	-0.338	-0.341
x1.12	0.751	-0.366	-0.505	-0.470
x2.1	-0.340	0.842	0.703	0.733
x2.2	-0.293	0.820	0.669	0.723
x2.3	-0.094	0.862	0.664	0.648
x2.4	-0.355	0.891	0.794	0.783
x2.5	-0.316	0.854	0.716	0.730
x2.6	-0.305	0.727	0.528	0.576
x2.7	-0.138	0.754	0.633	0.543
x2.8	-0.106	0.710	0.576	0.573
x2.9	-0.258	0.733	0.635	0.563

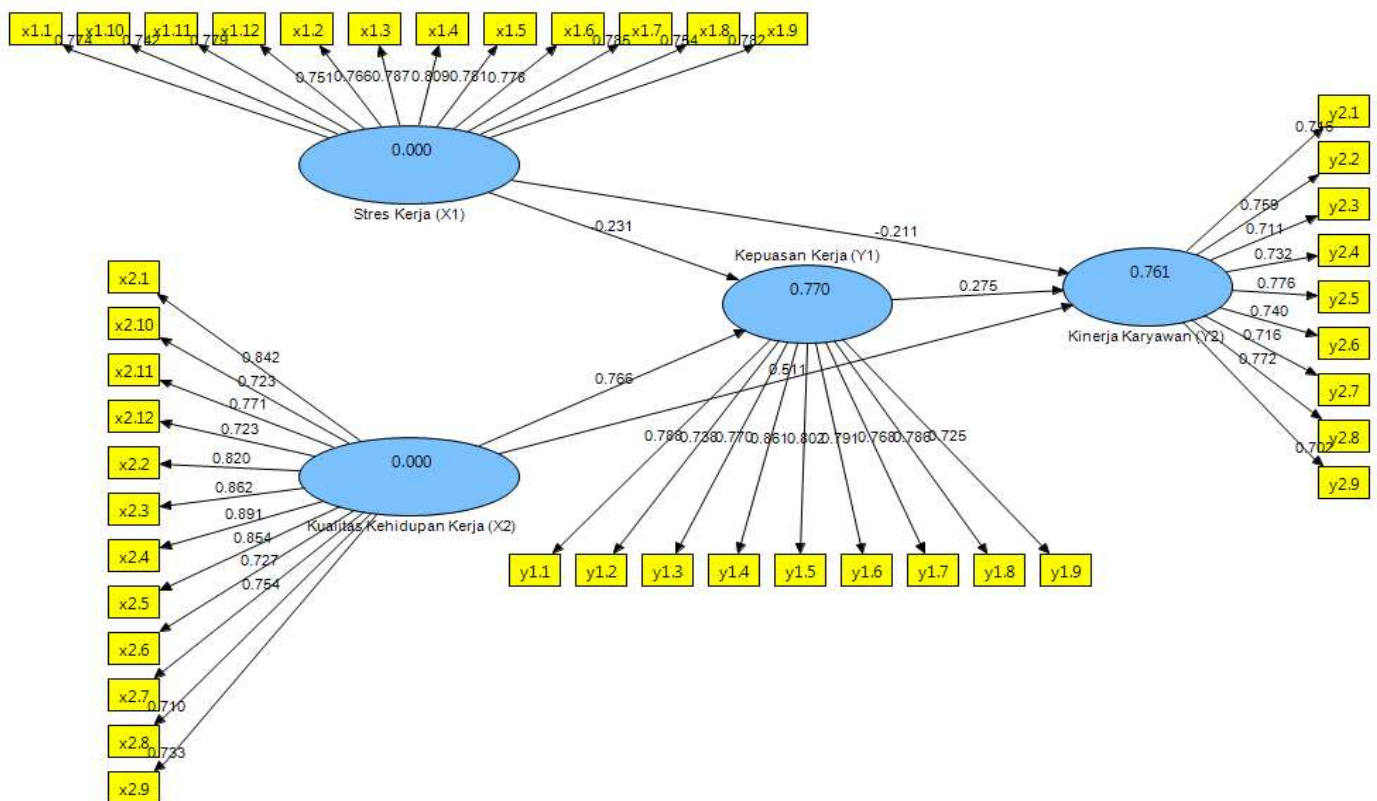
x2.10	-0.294	0.723	0.612	0.525
x2.11	-0.414	0.771	0.813	0.642
x2.12	-0.515	0.723	0.624	0.667
y1.1	-0.481	0.688	0.788	0.688
y1.2	-0.578	0.511	0.738	0.609
y1.3	-0.534	0.681	0.770	0.637
y1.4	-0.425	0.745	0.861	0.733
y1.5	-0.314	0.748	0.802	0.672
y1.6	-0.323	0.693	0.791	0.560
y1.7	-0.386	0.602	0.768	0.617
y1.8	-0.295	0.702	0.786	0.667
Y1.9	-0.271	0.586	0.725	0.558
y2.1	-0.496	0.497	0.520	0.716
y2.2	-0.511	0.732	0.695	0.759
y2.3	-0.385	0.554	0.599	0.711
y2.4	-0.326	0.574	0.645	0.732
y2.5	-0.379	0.664	0.691	0.776
y2.6	-0.320	0.603	0.559	0.740

y2.7	-0.334	0.545	0.470	0.716
y2.8	-0.375	0.712	0.687	0.772
y2.9	-0.455	0.516	0.500	0.702

Berdasarkan pada tabel 2 pengujian *discriminant validity* outer model dengan menggunakan *cross loading* di atas, dapat dijelaskan bahwa masing-masing variabel, memiliki nilai *loading* yang paling besar pada variabel yang diukurnya. Sehingga, dari pengujian ini dapat disimpulkan bahwa *discriminant validity* outer model sudah terpenuhi.

Hasil Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* (*structural model*) menguji hipotesis dalam penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (*T-statistic*) pada masing-masing jalur pengaruh langsung secara parsial. Hasil analisis secara lengkap dapat dilihat pada gambar 1.



Pengujian Pengaruh Tak Langsung dengan Metode Sobel Test

Tabel 3. Hasil Pengujian Pengaruh Tak Langsung

Variabel Independen	Variabel Mediasi	Pengaruh Tak Langsung	T-Statistic	Ket.
Stres Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (Y1)	-0.064	-1.777	Tidak Signifikan
Kualitas Kehidupan Kerja (X2)		0.211	15.111	Signifikan

Berdasarkan pada hasil pengujian pengaruh tak langsung dengan menggunakan uji sobel pada tabel 3, pada jalur pengaruh tak langsung variabel stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y2) melalui kepuasan kerja (Y1), terdapat koefisien pengaruh tak langsung sebesar -0,064 dengan *T-Statistic* -1,777. Nilai *T-Statistic* (tanpa memandang tanda negatif) <1,96. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh tak langsung secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Pada jalur pengaruh tak langsung variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan (Y2) melalui kepuasan kerja (Y1), didapatkan koefisien pengaruh tak langsung sebesar 0,211 dengan *T-Statistic* 15,111. Nilai *T-Statistic* > 1,96 menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh tak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Langsung Stres Kerja (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y₁)

Pengaruh langsung variabel stres kerja (X₁) terhadap kepuasan kerja (Y₁), didapatkan koefisien jalur sebesar -0,231 dengan *T-Statistic* sebesar 3,314. Nilai *T-Statistic* > 1,96 menunjukkan bahwa

variabel stres kerja (X₁) memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y₁).

Robbins (2010) mengungkapkan bahwa dampak stres pada kepuasan kerja dapat langsung terjadi. Ketegangan yang terikat dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja pada karyawan. Solusi untuk mengatasi stres yakni dengan menciptakan situasi yang kondusif terhadap lingkungan serta karyawan. Dalam hal ini Robbins menawarkan dua pendekatan utama dalam mengelola dan mengarahkan stres, yakni pendekatan individual yaitu strategi yang digunakan oleh individu untuk mengurangi tingkat stres.

Pengaruh Langsung Kualitas Kehidupan Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y₁)

Pada pengujian pengaruh langsung antara kualitas kehidupan kerja (X₂) terhadap kepuasan kerja (Y₁), didapatkan koefisien jalur sebesar 0,766 dengan *T-Statistic* sebesar 15,125. Nilai *T-Statistic* > 1,96 menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja (X₂) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Nawawi (2008) suatu perusahaan atau organisasi harus menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja demi terwujudnya cita-cita organisasi. Penelitian yang dilakukan Linda (2014), dengan hasil yang sama menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan kata lain apabila kualitas kehidupan kerja naik maka kepuasan kerja tentu akan meningkat. Sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arifin (2012) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Pengaruh Langsung Stres Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂)

Pada pengujian pengaruh langsung variabel stres kerja (X₁) terhadap kinerja

karyawan (Y2), didapatkan koefisien jalur sebesar -0,211 dengan *T-Statistic* sebesar 3,450. Nilai *T-Statistic* > 1,96 menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X1) memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2). Stres merupakan suatu kondisi dimana individu mengalami ketegangan fisik maupun mental karena kondisi-kondisi tekanan yang mempengaruhi dirinya

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu Agung (2012) yang menjelaskan bahwa secara parsial variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Langsung Kualitas Kehidupan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂)

Pada pengujian pengaruh langsung variabel kualitas kehidupan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y₂), didapatkan koefisien jalur sebesar 0,511 dengan *T-Statistic* sebesar 5,131. Nilai *T-Statistic* > 1,96 menunjukkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja (X₂) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y₂). Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara langsung.

Kualitas kehidupan kerja dapat dikembangkan dengan berbagai pengelolaan yang memberikan kesempatan pengembangan secara adil bagi setiap karyawan yang bekerja, adanya kualitas kehidupan kerja juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan tetap berada di dalam sebuah organisasi. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian Arifin (2013) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja yang efektif dengan kinerja. Kinerja yang bagus akan dihasilkan pekerja jika mereka dihargai dan diperlakukan dengan layak.

Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja (Y₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂)

Pada pengujian pengaruh langsung variabel kepuasan kerja (Y₁) terhadap kinerja karyawan (Y₂), didapatkan koefisien jalur sebesar 0,275 dengan *T-Statistic* sebesar 2,199. Nilai *T-Statistic* > 1,96 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (Y₁) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y₂). Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan secara langsung.

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, stres kerja dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dijelaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, begitu juga dengan kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Basthomi (2012) dan juga Linda (2014) tentang pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan juga menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Tak Langsung Stres Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂) dengan Melalui Kepuasan Kerja (Y₁)

Pada pengujian pengaruh tak langsung variabel stres kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y₂) dengan melalui kepuasan kerja (Y₁), yang menggunakan metode *Sobel Test*, didapatkan koefisien pengaruh tak langsung sebesar -0,064 dengan *T-Statistic* sebesar -1,777. Nilai *T-Statistic* (tanpa memandang tanda negatif) < 1,96 menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh tak langsung secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tidak signifikan memberikan arti bahwa kepuasan kerja tidak mampu memberikan kontribusi bagi pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain jika stres kerja

menurun sekalipun akan berpengaruh pada naiknya kepuasan kerja, namun tidak membawa pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja.

Pengaruh Tak Langsung Kualitas Kehidupan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y₂) dengan Melalui Kepuasan Kerja (Y₁)

Pengujian pengaruh tak langsung variabel kualitas kehidupan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y₂) melalui kepuasan kerja (Y₁), dengan menggunakan metode *Sobel Test*, didapatkan koefisien pengaruh tak langsung sebesar 0,211 dengan *T-Statistic* sebesar 15,111. Nilai *T-Statistic* > 1,96 menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh tak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Atau dengan kata lain, selain memberikan pengaruh langsung, variabel kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh tak langsung terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa adanya pengaruh tak langsung pada variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, namun kepuasan bukan merupakan variabel intervening bagi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja, penelitian terdahulu yang dilakukan Arifin (2012). Dibuktikan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja secara langsung lebih besar dari pada pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. RSUD Ibnu Sina Gresik telah meminimalisir terjadinya stres kerja dan menerapkan kualitas kehidupan kerja dengan baik dan optimal. Untuk stres kerja pada karyawan termasuk kategori rendah, namun akan berdampak menurunnya kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Untuk kualitas kehidupan kerja RSUD Ibnu Sina Gresik sudah memberikan kompensasi yang layak,

pengembangan karier dan partisipasi antar karyawan dan berdampak baik pada kepuasan dan kinerja karyawan.

2. Stres kerja berpengaruh langsung negatif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi stres kerja, berdampak pada menurunnya kepuasan kerja karyawan secara langsung.
3. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan secara langsung.
4. Stres kerja berpengaruh langsung negatif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi stres kerja, berdampak pada menurunnya kinerja karyawan secara langsung.
5. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan secara langsung.
6. Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan secara langsung.
7. Stres kerja memberikan pengaruh tak langsung secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh tak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Dalam aspek stres kerja, diharapkan RSUD Ibnu Sina Gresik selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengungkapkan keluhan saran, dan kebenaran yang terjadi pada kondisi yang sebenarnya, sehingga apa yang dirasakan karyawan bisa lebih diperhatikan untuk mengurangi terjadinya stres kerja. Selain itu juga disarankan tetap memperhatikan sumber-sumber stres

kerja yang terkait dengan stres dari luar organisasi, stres dari dalam organisasi, *individual stressor* dan *group stressor*. Jika sumber-sumber stres dapat diminimalkan, dan diperhatikan hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Dalam aspek kualitas kehidupan kerja diharapkan RSUD Ibnu Sina Gresik lebih meningkatkan aspek kualitas kehidupan kerja dengan memanusiakan karyawannya serta memberlakukan adil kepada seluruh karyawan. Selain itu juga karyawan diberikan kesempatan untuk dapat memberi kritik, saran dan pendapat pada masing-masing karyawan maupun kepada atasan, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerjanya agar memberikan pengaruh yang lebih baik
3. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini yaitu stres kerja dan kualitas kehidupan kerja sangat penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan dan pengetahuan yang baru bagi peneliti selanjutnya untuk lebih mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini, atau dengan menambah indikator yang lain dalam variabel yang sama. Seperti contoh pada variabel kualitas kehidupan kerja ditambahkan indikator: penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, kesehatan kerja dan keselamatan lingkungan.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, N. 2012. *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan*

Kepuasan Kerja pada CV Duta Senenan Jepara. Jurnal Economia, Volume 8, nomor 1, April 2012 11-21

- Bashtomi. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang*. Program Pascasarjana Magister Manajemen FEB Universitas Brawijaya. Jurnal Aplikasi Manajemen Vol 10 no 4 Desember 2012
- Cascio, Wayne F. 2006. *Managing Human Resources*. Colorado : Mc Graw – Hill.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Nyoman Sudita. 2000. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi pertama. Cetakan kedua. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Samsudin, Sadili. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. STIE-YPKN, Yogyakarta.
- Usman dan Akbar. 2008. *Pengantar Statistika Ed. 2*. Jakarta: PT. Bumi Aksara