

Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening

Ni Nengah Rupadi Kertiriasih¹, Ni Luh Putu Sariani²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Pendidikan Nasional

email : ¹rupadikertiriasih@undiknas.ac.id, ²putusariani@undiknas.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, (2) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, (3) pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, (4) pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, (5) pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, (6) pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan, dan (7) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Federal International Finance (FIF) Cabang Kediri Tabanan menggunakan non-probability sampling jenuh dalam pengambilan sampel dengan jumlah responden 30 karyawan. Teknik Analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan (1) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (4) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (5) kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, (6) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dan (7) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Saran yang dapat peneliti berikan adalah Manajemen lebih memperhatikan stress kerja karyawan dengan meningkatkan kompensasi yang diberikan sehingga akan menimbulkan rasa kepuasan karyawan yang berdampak pada peningkatana kinerja sehingga karyawan mampu mencapai target yang diberikan.

Kata kunci: Stress Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine (1) the effect of work stress on employee performance, (2) the effect of compensation on employee performance, (3) the effect of job stress on employee job satisfaction, (4) the effect of compensation on employee job satisfaction, (5) the effect of job satisfaction employee work on employee performance, (6) the effect of work stress on employee performance through employee job satisfaction, and (7) the effect of compensation on employee performance through employee job satisfaction. The population in this study were employees of PT Federal International Finance (FIF) Kediri Tabanan Branch using saturated non-probability sampling in sampling with 30 employees as respondents. The data analysis technique used is Partial Least Square (PLS). The results showed (1) work stress has a negative and significant effect on employee performance, (2) compensation has a positive and significant effect on employee performance, (3) work stress has a negative and significant effect on

employee job satisfaction, (4) compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction, (5) employee job satisfaction has a significant positive effect on employee performance, (6) work stress has a negative and significant effect on employee performance through job satisfaction, and (7) compensation has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction. The advice that researchers can give is that management pays more attention to employee work stress by increasing the compensation given so that it will lead to a sense of employee satisfaction which has an impact on increasing performance so that employees are able to achieve the targets given.

Keywords: *Work Stress, Compensation, Employee Performance, Employee Job Satisfaction*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sutrisno (2019), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh karyawan yang puas akan pekerjaannya.

Karyawan yang puas akan pekerjaannya akan lebih memperhatikan kuantitas dan kualitasnya dalam menghasilkan kinerja yang diharapkan dari perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana karyawan mampu bekerja sesuai dengan tujuannya berupa pencapaian target yang telah diberikan oleh perusahaan.

Pada masa pandemic covid-19 tentunya memiliki dampak bagi karyawan dalam pencapaian target yang diberikan karena pandemic covid-19 tidak hanya berdampak pada sektor pariwisata melainkan semua sektor, tidak terkecuali sektor jasa penyediaan pembiayaan (*leasing*). Walaupun pandemic covid-19 dikatakan fase akut pandemi Covid-19 bisa berakhir pertengahan tahun 2022 namun

pada perusahaan jasa penyediaan pembiayaan (*leasing*) FIF cabang Kediri Tabanan masih memiliki dampak dalam pencapaian target yang diberikan. Hal tersebut dapat dilihat dari data pembiayaan sepeda motor yang dicapai selama tahun 2022 masih di bawah target yang diberikan.

Tabel 1 Rekapitulasi Achivement 2022

Bln	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec
Target	254	234	234	305	164	207	320	405	322	315	385	378
Pencapaian	229	186	184	293	132	166	270	321	248	425	386	424
Ach%	90%	79%	79%	96%	80%	80%	84%	79%	77%	135%	100%	112%

Sumber: Data Achivement FIF 2022

Berdasarkan data diatas dapat dilihat pencapaian selama 12 bulan, dan dalam pencapaian target hanya 3 bulan yang mencapai target, sedangkan dari bulan januari sampai bulan September pencapaian target tidak tercapai 100%. Tidak tercapainya target tersebut selain karena dampak pandemi, tetapi juga diindikasikan dari beragam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti stress kerja dan kompensasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Kusuma, et al (2021); Kuniawan, et al (2020), yaitu stress kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi, hasil penelitian

tersebut berlawanan dengan hasil penelitian Cahyani (2017), yaitu stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan hasil penelitian terdahulu di atas, maka peneliti menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai intervening dengan dasar dari hasil penelitian Amanda, et al (2022); Diputra & Surya (2019), yaitu Kepuasan kerja dapat memediasi stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data dan perbedaan penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening di FIF (Federal International Finance) Cabang Kediri Tabanan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, adapun rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan FIF cabang Kediri Tabanan?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan FIF cabang Kediri Tabanan?
3. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan FIF cabang Kediri Tabanan?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan FIF cabang Kediri Tabanan?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan FIF cabang Kediri Tabanan??
6. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan FIF cabang Kediri Tabanan?
7. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan FIF cabang Kediri Tabanan?

8.

C. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah diatas maka penelitian bertujuan:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan FIF cabang Kediri Tabanan?
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan FIF cabang Kediri Tabanan?
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan FIF cabang Kediri Tabanan?
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan FIF cabang Kediri Tabanan?
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan FIF cabang Kediri Tabanan?
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan FIF cabang Kediri Tabanan?
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan FIF cabang Kediri Tabanan?

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi dinamik yang ada di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*Constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Handoko, (2011: 200) mengemukakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang

mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan suatu proses yang dapat mempengaruhi kondisi psikologi dan mengganggu seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Hendaknya stress kerja dapat dikelola atau dikurangi dengan aktif dalam kegiatan organisasi. menurut Cooper dan Marshal (1978) penyebab stres kerja yang terkait dengan pekerjaan adalah kondisi kerja, beban kerja, peran organisasi, pengembangan karir, struktur dan iklim, hubungan dengan organisasi, tuntutan dari luar organisasi atau pekerjaan. Berdasarkan penyebab stress kerja menurut Cooper dan Marshal (2010:22) dapat dilihat bahwa tidak tercapainya target berdasarkan struktur dan iklim yang dikarenakan situasi pandemic covid-19 dan berdasarkan beban kerja yang diberikan perusahaan dimasa new normal pandemic covid-19 dirasa terlalu tinggi karena semua sector yang berdampak baru berangsur pulih sehingga dalam tahun 2022 target yang mampu dicapai hanya di bulan Oktober, November dan Desember.

Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Salleh, Bakar dan Keong (2008) terbagi atas 5 skala penilaian yaitu:

1. Faktor intrinsik pekerjaan yang terbagi atas tuntutan tugas, tekanan waktu karena deadline pekerjaan dan harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak.
2. Peran dalam organisasi yang terbagi atas ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan, harapan dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan.
3. Hubungan di tempat kerja yang terbagi atas hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja.
4. Pengembangan karir yang terbagi atas kurangnya keamanan kerja (ketakutan akan tidak dipakai lagi atau pensiun dini) dan ketidakcocokan status

misalnya promosi yang berlebihan, promosi yang kurang dan frustrasi karena harus mengejar karir yang tinggi.

5. Struktur dan iklim organisasi yaitu kesempatan yang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

B. Kompensasi

Pengertian Kompensasi

Tidak tercapainya target pada tahun 2022 yang berdampak pada stress kerja berkaitan dengan kompensasi yang akan diberikan bagi karyawan apabila mampu mencapai target, Menurut Handoko (2011:155) bahwa “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Mathis dan Jackson (2015) menyatakan bahwa “salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi”. Hasibuan (2007:122) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah Ikatan kerjasama, Kepuasan kerja, Pengadaan Efektif, Motivasi, Stabilitas Karyawan, Displin, Pengaruh serikat buruh, Pengaruh Pemerintah,

Indikator Kompensasi

Indikator pada kompensasi mengacu pada Hasibuan (2012:86) mengemukakan secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu

1. gaji,
2. upah,
3. insentif,
4. fasilitas kantor,
5. tunjangan.

C. Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbin dan Judge (2015:46) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Seseorang

dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya sedangkan seorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negative. Maka berdasarkan pengertian tersebut tentunya kompensasi memiliki hubungan melalui kepuasan kerja, bagaimana karyawan memiliki perasaan yang positif ataupun negative. Dimasa new normal dimana fase akut dari covid-19, karyawan khusus bagian marketing yang diberikan target akan mengalami penyesuaian kembali dengan situasi perekonomian yang belum sepenuhnya pulih tetapi lebih membaik, penyesuaian ini yang nantinya akan menunjukkan sikap umum terhadap pekerjaannya apakah mengarah pada sikap yang positif atau mengarah ke sikap yang negative.

Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2015), sebagai berikut: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja.

D. Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah outcome yang dihasilkan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2012) dan Wibowo (2012) mendefinisikan kinerja sebagai *outcome* dari karyawan yang didasarkan pada hasil, proses dan sikap kerja karyawan dalam periode waktu tertentu. Menurut Robbins (2003) kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara

individu maupun kelompok. Menurut Hasibuan (2001:34) kinerja adalah “hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Jhon Miner (1988) indikator yang menjadi tolak ukur untuk mencapai atau menilai kinerja, sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu : tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan ;
2. Kuantitas, yaitu : jumlah pekerjaan yang dihasilkan ;
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu : tingkat ketidak hadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang ;
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

E. Hipotesis Penelitian

Berikut ini dugaan sementara yang dihasilkan dari penelitian berdasar pemaparan diatas:

- H₁: Diduga adanya pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan FIF cabang Kediri Tabanan?
- H₂: Diduga adanya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan FIF cabang Kediri Tabanan?
- H₃: Diduga adanya pengaruh Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan FIF cabang Kediri Tabanan?
- H₄: Diduga adanya pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan FIF cabang Kediri Tabanan?
- H₅: Diduga adanya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan FIF cabang Kediri Tabanan?

H₆: Diduga adanya pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan FIF cabang Kediri Tabanan?

H₇: Diduga adanya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan FIF cabang Kediri Tabanan?

III. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di FIF cabang Kediri Tabanan, karena adanya hasil dari kinerja karyawan yang tidak tercapai, yaitu pencapaian target pembiayaan sepeda motor dibawah 100% pada triwulan empat pada tahun 2022. Teknik sampel yang digunakan pada penelitian adalah nonprobability sampling dengan sampel jenuh. Surjaweni (2015) menjelaskan sampel jenuh adalah teknik yang menjadikan seluruh anggota populasi menjadi anggota sample. Dalam penelitian ini seluruh karyawan divisi *marketing* FIF cabang Kediri Tabanan sebanyak 30 (tiga puluh) orang dijadikan sebagai sampel penelitian. Data Primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan *platform google form*. Data yang terkumpul dianalisis dengan *Partial Least Square* (PLS).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

FIF (Federal International Finance) cabang Kediri Tabanan merupakan cabang dari PT Federal International Finance (FIFGROUP). Saat ini berdasarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 29/POJK.05/2014, bidang usaha FIFGROUP adalah: Pembiayaan Investasi, Modal Kerja, Multiguna, Sewa Operasi (*Operating Lease*) dan/atau kegiatan berbasis fee, dan Pembiayaan Syariah meliputi Pembiayaan Jual Beli, Pembiayaan Investasi, dan/atau Pembiayaan Jasa

yang dilakukan dengan menggunakan akad berdasarkan prinsip syariah, serta Pembiayaan lain berdasarkan persetujuan Otoritas Jasa Keuangan.

IV. Hasil Penelitian

A. Karakteristik Responden

Karakteristik 30 responden diukur dari lima aspek, yaitu: usia, jenis kelamin, Pendidikan, lama bekerja dan status.

Pada tabel 2 di bawah, jumlah responden didominasi berusia kurang dari 30 tahun yang berjumlah 20 orang dengan persentase 67%, jumlah jenis kelamin laki-laki dan perempuan adalah sama, yaitu masing-masing 15 orang dengan masing-masing persentase 50%. Dari sisi pendidikan terakhir sebagian besar karyawan berpendidikan diploma yang berjumlah 11 orang dengan persentase 37%, sedangkan lama bekerja, yaitu 1 s/d 3 tahun berjumlah 15 orang memiliki persentase 50%. Dari sisi status didominasi status menikah 16 orang dengan persentase 53%.

Tabel 2 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Usia:		
< 30 tahun	20	67%
30 s/d 40 tahun	7	23%
40 s/d 50 tahun	3	10%
Jumlah	30	100%
Jenis Kelamin:		
Laki-laki	15	50 %
Perempuan	15	50 %
Jumlah	30	100%
Pendidikan:		
Diploma	11	37 %
S1	19	63%
Jumlah	30	100%
Lama Bekerja:		
1 s/d 3 tahun	15	50 %
4 s/d 5 tahun	8	27 %
5 tahun keatas	7	23 %
Jumlah	30	100%
Status:		
Menikah	16	53%
Belum Menikah	14	47%
Jumlah	30	100%

B. Hasil Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian model pengukuran *outer model* bertujuan mengukur validitas dan reliabilitas, melalui evaluasi *convergent validity*, *discriminant validity*, *Cronbach alpha* dan *composite reliability*.

1. Convergent validity

Convergent validity dilakukan untuk memeriksa validitas indikator-indikator yang menyusun masing-masing variabel laten. Pengecekan validitas ini dilakukan dengan melihat koefisien *outer loading* dari masing-masing indikator. Indikator variabel dikatakan valid jika memiliki koefisien *outer loading* lebih besar dari 0.50.

Tabel 3 Hasil Uji Outer Loading

Indikator Variabel	Stres Kerja	Kompensasi	Kepuasan Kerja Karyawan	Kinerja Karyawan
X _{1.1}	0.945			
X _{1.2}	0.960			
X _{1.3}	0.947			
X _{1.4}	0.978			
X _{1.5}	0.957			
X _{2.1}		0.905		
X _{2.2}		0.703		
X _{2.3}		0.785		
X _{2.4}		0.709		
X _{2.5}		0.573		
Y _{1.1}			0.780	
Y _{1.2}			0.771	
Y _{1.3}			0.723	
Y _{1.4}			0.747	
Y _{1.5}			0.617	
Y _{2.1}				0.679
Y _{2.2}				0.826
Y _{2.3}				0.818
Y _{2.4}				0.811
Y _{2.5}				0.705

Tabel 3 memperlihatkan setiap indikator variabel penelitian memiliki koefisien *outer loading* di atas 0,50, sehingga semua indikator valid.

2. Discriminant validity

Pengukuran validitas indikator-indikator yang membentuk variabel laten, dapat juga dilakukan melalui *Discriminant validity*.

Tabel 4 Hasil Uji cross loadings

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Stress Kerja
X _{1.1}	-0.377	-0.561	-0.465	0.945
X _{1.2}	-0.243	-0.405	-0.336	0.960
X _{1.3}	-0.324	-0.469	-0.404	0.947
X _{1.4}	-0.322	-0.482	-0.473	0.978
X _{1.5}	-0.279	-0.444	-0.415	0.957
X _{2.1}	0.491	0.772	0.905	-0.462
X _{2.2}	0.340	0.599	0.703	-0.416
X _{2.3}	0.324	0.650	0.785	-0.406
X _{2.4}	0.423	0.606	0.709	-0.140
X _{2.5}	0.712	0.514	0.573	-0.204
Y _{1.1}	0.780	0.507	0.233	-0.230
Y _{1.2}	0.771	0.518	0.398	-0.313
Y _{1.3}	0.723	0.565	0.430	-0.182
Y _{1.4}	0.747	0.662	0.617	-0.305
Y _{1.5}	0.617	0.508	0.521	-0.147
Y _{2.1}	0.498	0.679	0.538	-0.415
Y _{2.2}	0.585	0.826	0.696	-0.406
Y _{2.3}	0.576	0.818	0.717	-0.457
Y _{2.4}	0.565	0.811	0.678	-0.395
Y _{2.5}	0.735	0.705	0.647	-0.261

Tabel 4 memperlihatkan bahwa *cross loadings* yang diperoleh variabel laten untuk memprediksi indikatornya sendiri lebih besar daripada indikator variabel laten yang lainnya. Interpretasi yang dapat diberikan dari hasil *cross loadings* ini bahwa variabel laten telah memenuhi *discriminant validity*.

Tabel 5 Hasil Uji Nilai AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.533
Kinerja Karyawan	0.594
Kompensasi	0.552
Stress Kerja	0.917

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai AVE untuk variabel stress kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai AVE di atas 0,50, yang mengindikasikan bahwa model telah mempunyai *discriminant validity* yang baik.

3. Cronbach alpha dan Composite reliability

Evaluasi model pengukuran berdasarkan *Cronbach alpha* dan *Composite reliability* berguna untuk melihat reliabilitas konstruk. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika

nilai *Cronbach alpha* dan *Composite reliability* di atas 0,70.

Tabel 6 Cronbach alpha dan Composite reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0.780	0.850
Kinerja Karyawan	0.827	0.879
Kompensasi	0.788	0.858
Stress Kerja	0.977	0.982

Tabel 6 menunjukkan bahwa *Cronbach alpha* dan *Composite reliability* tiap variabel di atas 0,70. Nilai ini mengindikasikan bahwa hasil *Cronbach alpha* dan *Composite reliability* adalah baik atau variabel laten penelitian telah reliabel.

C. Hasil Pengukuran Model Struktural (Inner Model)

Inner Model dipergunakan untuk mengevaluasi model secara keseluruhan dengan melihat nilai *R-Square* (R^2). Dalam model struktural ini terdapat dua variabel endogenus (dependen), yaitu : Kepuasan kerja dan kinerja karyawan . Adapun koefisien determinasi (R^2) dari masing-masing variabel dependen dapat disajikan pada Tabel 7. sebagai berikut :

Tabel 7. Nilai R-Square (R^2).

Model Struktural	Variabel Dependen	R-Square
1	Kepuasan Kerja	0.405
2	Kinerja Karyawan	0.834
Kalkulasi : $Q^2 = [(1 - R^2) (1 - R^2) (1 - R^2)]$ $Q^2 = 1 - [(1 - 0.405) (1 - 0.834)]$ $Q = 1 - [(0.595) (0.166)]$ $= 1 - 0.09877 = 0.90123$		

Tabel 7 menunjukan hasil evaluasi model struktural terbukti nilai Q^2 (0.901) mendekati angka 1. Dengan demikian, hasil evaluasi ini memberikan bukti bahwa model struktural memiliki kesesuaian (goodness of fit model) yang sangat baik. Hasil ini dapat dimaknai bahwa

informasi yang terkandung dalam data, 90,12 persen dapat dijelaskan oleh model , sedangkan sisanya 9,88 persen di jelaskan oleh error dan variable lain yang belum terdapat dalam model

D. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan *t-test* pada masing-masing jalur pengaruh langsung secara parsial dan pengaruh tak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis dapat dipilah menjadi pengujian pengaruh langsung dan pengujian pengaruh tak langsung atau pengujian variabel mediasi. Pada bagian berikut ini diuraikan secara berturut-turut hasil pengujian berpengaruh langsung dan pengujian mediasi.

Tabel 8 Uji Hipotesis

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur (Bootstrapping)	T-Statistik	Kesimpulan
Stres Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y2)	-0.129	2.464	Berpengaruh negative signifikan
Kompensasi (X2) -> Kinerja karyawan (Y2)	0.561	3.691	Berpengaruh positif signifikan
Stres Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Y1)	-0.060	2.404	Berpengaruh negative signifikan
Kompensasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Y2)	0.608	3.899	Berpengaruh positif signifikan
Kepuasan kerja (Y1) -> kinerja karyawan (Y2)	0.374	2.361	Berpengaruh positif signifikan

Pengujian signifikan variabel mediasi dalam model dapat dilihat dari hasil uji efek tak langsung sebagai berikut:

Tabel 9 Pengujian Variabel Mediasi

Mediasi Variabel Kepuasan kerja	(a)	(b)	(c)	Keterangan
Stres Kerja (X1) → Kompensasi (X2) → kepuasan kerja (Y2) → kinerja karyawan (Y3)	-0.360 Non-sig	0.608 Sig	0.374 Sig	Parsial mediation

Berdasarkan pengujian variabel mediasi dapat disampaikan adalah Kepuasan kerja (Y1) merupakan variabel kunci sebagai mediasi yang memediasi secara parsial dimana negatif dan signifikan pada pengaruh tak langsung stress kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y2) dan berpengaruh positif dan signifikan pada pengaruh tak langsung kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y2).

Temuan ini memberikan petunjuk bahwa apabila stress kerja semakin tinggi maka mampu mempengaruhi kepuasan kerja sehingga menurunkan kinerja karyawan, begitu pula dengan kompensasi mampu mempengaruhi kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN & SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil temuan di atas yang dapat peneliti simpulkan yakni :

1. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan FIF Cabang Kediri Tabanan. Hal ini dapat dilihat outer loading koefisien (-0.129) dengan t-statistik (2.464) > t-tabel (1.960) artinya H1 diterima
2. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan FIF Cabang Kediri Tabanan. Hal ini dapat dilihat outer loading koefisien (0.561) dengan t-statistik (3.691) > t-tabel (1.960) artinya H2 diterima
3. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan FIF Cabang Kediri Tabanan. Hal ini dapat dilihat outer loading koefisien (-0.060) dengan t-statistik (2.404) > t-tabel (1.960) artinya H3 diterima
4. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan FIF Cabang Kediri Tabanan. Hal ini dapat dilihat outer loading koefisien (0.608) dengan t-statistik

(3.899) > t-tabel (1.960) artinya H4 diterima

5. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan FIF Cabang Kediri Tabanan. Hal ini dapat dilihat outer loading koefisien (0.374) dengan t-statistik (2.361) > t-tabel (1.960) artinya H5 diterima
6. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan FIF Cabang Kediri Tabanan melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat outer loading koefisien (-0.351) dengan t-statistik (2.474) > t-tabel (1.960) artinya H6 diterima.
7. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan FIF Cabang Kediri Tabanan melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat outer loading koefisien (0.782) dengan t-statistik (9.851) > t-tabel (1.960) artinya H7 diterima.

B. Saran

Pihak Manajemen FIF Cabang Kediri Tabanan, untuk dapat memperhatikan stress kerja karyawan dengan meningkatkan kompensasi yang diberikan sehingga akan menimbulkan rasa kepuasan karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerja sehingga karyawan mampu mencapai target yang diberikan dan perusahaan mampu menjalankan usaha stabil pada era new normal pasca pandemic Covid-19.

Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian selanjutnya mengembangkan variabel-variabel lainnya terkait dengan variabel penelitian stres kerja dan kepuasan kerja, karena adanya gap dalam variabel stress kerja dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan dari penelitian terdahulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, R., Suherman, E., & Hidayaty, D. E. (2022). **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui**

- Kepuasan Kerja Pada Karyawan Imigrasi Kelas I Non TPI Karawang.** *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 8(4).
- Cahyani, D. (2017). **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2.** *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 6(1), 23-35.
- Cooper, C. L & Marshall, J. 1978. **Occupational Sources of Stress: A Review of The Literature Relating Tocoronary Heart Disease and Mental ill Health.** *Journal of Occupational Psychology*
- Diputra, A. A. D. P., & Surya, I. B. K. (2018). **Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan PT. Destination Asia Bali** (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Handoko, T. Hani. 2011. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung,** PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. **Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas.** Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, Syamsul, A., & Albar, E. (2020). **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Pehubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020).** *Niagawan*, 9(2), 114-124.
- Kusuma, D., Mahfudnurnajamuddin, M., & Arfah, A. (2021). **Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSU Andi Makkasau Kota Parepare.** *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 17-27.
- Miner, John B. 1988. **Organizational Behaviour, Performance and Productivity (1st Edition),** Random House Inc. USA
- Surjaweni, V. W. (2015). **Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi.** Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2019). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Cetakan Sepuluh. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Salleh, A. L., Bakar, R. A., Keong, W. K. (2008). **How Detrimental is Job Stress? : A Case Study Of Executives in the Malaysian Furniture Industry.** *International Review of Business Research Papers*, 4(5).
- Robbins, P. Stephen. (2003). **Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia.** PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Wibowo. 2012. **Manajemen Kinerja.** Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada