

***Mediation Effects of Job Satisfaction and The Effect Of Work Stress On Employee Productivity at RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo Yogyakarta***

**Efek Mediasi Kepuasan Kerja dan Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo Yogyakarta**

Thomas Aquinas Radito<sup>1</sup>, Yosefa Germana<sup>2</sup>

STIE IEU YOGYAKARTA<sup>1,2</sup>

[radith77th@gmail.com](mailto:radith77th@gmail.com)<sup>1</sup>, [yosefagermana@gmail.com](mailto:yosefagermana@gmail.com)<sup>2</sup>

Received : September 2020, Revised : October 2020, Accepted : November 2020

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis peran Kepuasan Kerja dalam memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan rumah sakit. Penelitian dilakukan terhadap karyawan medis dan non medis RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo Yogyakarta. 150 responden digunakan sebagai sampel. Peran mediasi akan diuji dengan membandingkan pengaruh langsung Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan memasukkan variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel bebas. Pengujian menggunakan analisis Regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika variabel Kepuasan Kerja ikut dimasukkan sebagai variabel bebas, maka pengaruh variabel Stres Kerja yang tadinya signifikan tetap menjadi signifikan tetapi mengalami penurunan besaran pengaruh dan nilai signifikansi. Adanya penurunan nilai koefisien B dari 0,221 menjadi 0,191 dan nilai signifikansi yang semula signifikan sebesar 0,000 menjadi 0,001 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memediasi secara parsial pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo Yogyakarta.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja

**Abstract**

*This research aims to examine and analyze the role of Job Satisfaction in mediating the effect of Job Stress on Work Productivity of hospital employees. The research was conducted on medical and non-medical employees of RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo Yogyakarta. 150 respondents were used as samples. The role of mediation will be tested by comparing the direct effect of Job Stress on Work Productivity with the effect of Job Stress on Work Productivity by including the Job Satisfaction variable as an independent variable. Tests using Regression Analysis. The results show that when the Job Satisfaction variable is included as an independent variable, the effect of the Job Stress variable, remains significant but experiences a decrease in the amount of influence and significance value. The decrease in the value of the B coefficient from 0.221 to 0.191 and the significance value which was originally significant at 0.000 to 0.001 indicates that the Job Satisfaction variable partially mediates the effect of Job Stress on Employee Productivity of Nyi Ageng Hospital Serang Kulon Progo Yogyakarta.*

**Keywords:** Job Stress, Job Satisfaction, Work Productivity

## **1. Pendahuluan**

Produktifitas kerja tenaga medis di era pandemi covid 19 menjadi masalah pembicaraan yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya. Produktivitas tenaga kerja di bidang apapun memang menjadi masalah yang dihadapi oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak di gantikan dengan mesin-mesin industri. Setiap rumah sakit di masa pandemi ini menuntut supaya tenaga medisnya mampu untuk mempertahankan bahkan kalau bisa meningkatkan produktivitasnya. Bahkan semua perusahaan pasti menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien (Hamidun, 2007).

Rendahnya kualitas tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap pengembangan dan peningkatan produksi dalam berbagai bidang. Hal tersebut dikarenakan tenaga kerja memegang peranan penting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktifitas yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Selain itu masih menurut Hamidun (2007), setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktifitas kerja yang maksimal karena produktifitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. sehingga semakin tinggi produktifitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktifitas akan meningkat.

Afandi (2018) menyatakan bahwa produktifitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Pernyataan tersebut mirip dengan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016) bahwa produktifitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (produk atau jasa) dengan masukan (karyawan, sumber daya atau bahan baku, dan uang). Begitu juga dengan Sauermann (2016) yang menyatakan bahwa produktifitas kerja dapat didefinisikan sebagai rasio antara ukuran output dan input produktifitas pekerja yang dapat diukur untuk memperhitungkan perbedaan terhadap relatif masukan dan ukuran agregat di dalam suatu perusahaan.

Sedangkan Mathis and Jackson (2006) mendefinisikan produktifitas sebagai pengukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerja yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biaya dari sumber daya yang digunakan. Dalam hal ini produktifitas karyawan menjadi ukuran yang sangat penting karena terdapat hubungan yang erat antara produktifitas perorangan dengan produktifitas organisasi. Menurut Sinungan (2014) produktifitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktifitas untuk menggunakan sumber - sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Hasibuan (2008) menambahkan bahwa produktifitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Jadi produktifitas kerja adalah rasio hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001) produktifitas kerja merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian untuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu.

Menurut Hamali (2016) stress di tempat kerja adalah sebuah masalah yang makin bertambah bagi para pekerja. Stress diakibatkan oleh kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah dan ketiadaan otonom, stress ditempat kerja telah terbukti berpengaruh terhadap produktifitas. Sedangkan menurut Hamzah (2004) kepuasan

kerja merupakan faktor yang mempunyai peranan besar dalam hal pencapaian produktifitas. Ditambahkan oleh Handoko (2009) kepuasan kerja juga merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi produktifitas kerja para karyawan.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja ini dipengaruhi oleh stres kerja (Saefullah, Listiawati dan Amelia (2017); Cherny dan Kartikasari (2017); Tanjung dan Hutagalung (2018); Sasuwe, Tewal, dan Uhing (2018); serta Safitri dan Gilang (2010)). Selain itu beberapa hasil penelitian juga menunjukkan bahwa produktivitas selain dipengaruhi oleh stres ternyata juga bisa dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Adiwinata dan Sutanto (2014); Fuadi (2014); Itafia, Cipta, dan Yudiaatmaja (2014); Sasuwe, Tuwal, Uhing (2018); serta Hermawan, Toriq, dan Listiana (2016)).

Stres menurut Wuisan (2007) merupakan situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan pegawai pada khususnya di dalam organisasi atau perusahaan. Stres kerja menjadi masalah sangat penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktifitas kerja. Faliza (2006) menambahkan bahwa salah satu alasan mengapa stres perlu dipahami adalah supaya stres kerja dapat bekerja secara optimal sehingga akan membuat karyawan bisa mengoptimalkan hasil kerjanya. Afandi (2018) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan.

Stres kerja merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis dimana stresor, pandangan tentang stres itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan, dan variabel-variabelnya saling berkaitan. Stres kerja adalah suatu anggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Menurut Robbins dan Judge (2008), stres kerja dengan tingkat tertentu akan menstimulasi tubuh untuk dapat meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi. Karyawan atau individu kemudian sering melakukan tugas mereka dengan lebih baik, lebih intensif, atau lebih cepat. Stres kerja dengan kata lain pada taraf tertentu akan mampu meningkatkan produktifitas karyawan namun bila dibiarkan berlarut dapat menurunkan tingkat produktifitas kerja.

Hasil penelitian mengungkap bahwa stres memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Lucia, Kawet dan Trang (2015); Teguh, Andi, dan Dhiana (2016); Nangoy, Lengkon, dan Uhing (2020), Kenny dan Satrianto (2019); Saefullah, dkk (2017); Safitri dan Gilang (2010); Fahmi (2017); Cherny dan Kartikasari (2017); serta Tanjung dan Hutagalung (2018)). Stres kerja selain berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan ternyata juga ditemukan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Pratama dan Sriathi (2015); Gofur (2018); Dewi dan Netra (2015), Tunjungsari (2011), Afrizal, Musadieq dan Ruhana (2014), Poniasih dan Dewi (2015), Dewi dan Netra (2015). Hanim (2016); Potale dan Uhing (2015); Dhania (2010); serta Wibowo, Riani, dan Putra (2015)).

Menurut Umar (2005) karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktifitas kerja karyawan dalam lingkungan kerjanya, sehingga kepuasan kerja tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Handoko (2011) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan bagi para karyawan yang memandang pekerjaan mereka, dan kepuasan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penentu meningkatnya produktifitas kerja karyawan. Pengertian kepuasan kerja dapat dipahami oleh petinggi usaha dalam mengelola sumber daya manusianya. Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya dan kepuasan kerja dipandang sebagai respon emosional seseorang terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan. Adiwinata dan Sutanto (2014) berpendapat bahwa ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan. Almigo (2004) berpendapat bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan. Abdullah (2016) berpendapat bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan. Widodo (2009) berpendapat bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktifitas karyawan. Begitu juga hasil penelitian dari Lucia dkk (2015); Itafia, dkk (2014); Fuadi (2014); Sasuwe, dkk (2018); serta Hermawan, Toriq, dan Listiana (2016) yang hasil penelitiannya menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan. Bahkan kepuasan kerja ditemukan sebagai variabel mediasi yang dapat menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap produktifitas kerja karyawan (Harrisma dan Witjaksono, 2013).

Sehingga berdasar penjelasan-penjelasan tersebut terkait antara produktivitas karyawan, stres kerja, dan kepuasan kerja maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: (H1). Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja karyawan; (H2). Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja; (H3). Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja karyawan; (H4). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktifitas Kerja karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

## 2. Metode Penelitian

### Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo Yogyakarta. Objek dalam penelitian ini adalah stres kerja, kepuasan kerja dan produktifitas kerja karyawan medis dan non medis RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo Yogyakarta yang berjumlah 330. Sampel penelitian ini adalah tenaga medis dan non medis RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo Yogyakarta.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*, yaitu *purposive sampling*, dimana pengambilan sampel ditentukan atas kriteria tertentu. Kriteria pengambilan sampel ditentukan sebagai berikut: (1). Responden merupakan tenaga kerja di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo Yogyakarta; (2). Responden minimal bekerja selama 1 tahun di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo Yogyakarta, karena kemungkinan besar responden yang bekerja minimal 1 tahun sudah mampu untuk mempersepsikan tingkat stres, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo Yogyakarta.

Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = error (tingkat kesalahan yang ditoleransi)

Ditentukan tingkat error sebesar 10% dengan jumlah populasi sebanyak 330 maka diketemukan hasil bahwa jumlah sampel minimal adalah 77 responden. Guna meningkatkan akurasi sampel dan mengantisipasi kuesioner yang kemungkinan rusak atau tidak kembali maka ditentukan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 150 responden.

### **Variabel Penelitian**

Variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini terdiri dari tiga macam: (1). Variabel independen yaitu stres kerja; (3). Variabel dependen yaitu produktifitas kerja karyawan; dan (3). Variabel mediasi yaitu kepuasan kerja

### **Definisi Konseptual**

Stres kerja menurut Astianto dan Suprihhadi (2014) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Disini stres kerja didefinisikan sebagai rasa tertekan yang dialami tenaga kerja dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut Pranoto, Haryono dan Warsa (2016) stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya.

Kepuasan kerja menurut Handoko (2011) adalah keadaan emosional yang menyenangkan bagi para karyawan yang memandang pekerjaan mereka, dan kepuasan ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Riza dan Noermijati (2015) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik.

Produktivitas kerja menurut Mangkunegara (2011) adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil dengan sumber yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Menurut Siagian (2008) menyatakan bahwa produktifitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar – besarnya dari sarana prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal.

### **Definisi Operasional**

Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir dan kondisi seorang karyawan yang diukur dengan menggunakan parameter: (1). Beban kerja; (2). Keadaan kerja; (3). Wewenang; (4). Sikap Atasan; dan (5). Sikap rekan kerja.

Kepuasan kerja adalah sikap tenaga kerja terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja sama antar karyawan dan imbalan dalam bekerja yang diukur dengan

menggunakan parameter: (1). Pekerjaan itu sendiri; (2). Gaji yang diterima; (3). Promosi yang diperoleh; (4). Pengawasan kerja; (5). Rekan kerja.

Produktifitas kerja adalah sikap tenaga kerja dalam melakukan usaha untuk menghasilkan dan meningkatkan hasil kerja dan memanfaatkan waktu secara efisien yang diukur dengan menggunakan parameter: (1). Kemampuan; (2). Peningkatan hasil yang dicapai; (3). Semangat kerja; (4). Upaya pengembangan diri; (5). Mutu

### Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). CFA merupakan cara untuk menguji seberapa baik variabel terukur mewakili konstruk. Oleh karena itu CFA biasa digunakan peneliti untuk menerima atau menolak hipotesis. Instrumen kuesioner dinyatakan valid jika memiliki nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA)  $\geq 0,5$  dan faktor loading  $0,5 - 0,6$  masih dapat diterima (Hair, 2010).

Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Dikatakan reliabel apabila nilai **Cronbach Alpha** ( $\alpha$ )  $\geq 0,60$  dan sebaliknya tidak reliabel apabila nilai **Cronbach Alpha** ( $\alpha$ )  $\leq 0,60$

### Teknik Analisa Data

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji  $H_1$ ,  $H_2$  dan  $H_3$ . Untuk  $H_4$  diuji dengan menggunakan regresi berganda

## 3. Hasil dan Pembahasan

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Pengaruh Stres Kerja (X) Terhadap Produktifitas**  
**Kerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant 1 )	12,694	,972		13,054	,000
X	,221	,050	,340	4,391	,000

a. Dependent Variable: Y

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Pengaruh Stres Kerja (X) Terhadap Kepuasan**  
**kerja (M)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,554	,501		11,088	,000
X	,130	,026	,380	4,997	,000

a. Dependent Variable: M

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja (M) Terhadap**  
**Produktifitas Kerja Karyawan (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,302	1,235		10,774	,000
M	,449	,153	,235	2,947	,004

a. Dependent Variable: Y

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Pengaruh Stres Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (M)**  
**Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,376	1,310		8,682	,000
X	,191	,054	,292	3,511	,001
M	,237	,159	,124	1,494	,137

a. Dependent Variable: Y

Penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah Kepuasan Kerja memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktifitas Kerja tenaga kerja di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo Yogyakarta. Dari 150 responden dalam penelitian ini karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang diteliti dalam penelitian ini mayoritas berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 112 responden atau sebesar 74,4 %. Berusia antara 25-30 tahun yaitu sebanyak 92 responden atau sebesar 61,3 %. Dengan tingkat pendidikan terakhir terbanyak adalah D3 yaitu sebanyak 104 responden atau sebesar 69,3 %. Responden mayoritas karyawan honorer yaitu sebanyak 98 responden atau sebesar 65,3 %. Responden mayoritas sudah bekerja selama 1-2 tahun yaitu sebanyak 57 responden atau sebesar 38,0 % dan sisanya diatas 2 tahun. Responden yang berstatus karyawan non medis sebanyak 75 orang dan sisanya karyawan medis.

Pada uji validitas terhadap total 21 butir pernyataan setelah dilakukan uji validitas menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) tersisa 14 butir pernyataan yang valid. Instrumen pernyataan yang berhubungan dengan Stres Kerja (X) dari 7 pernyataan yang diuji dinyatakan valid 6 butir pernyataan. Instrumen pernyataan yang berhubungan dengan Produktifitas Kerja Karyawan (Y) dari 7 pernyataan yang diuji dinyatakan valid 5 butir pernyataan. Instrumen pernyataan yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja (M) dari 7 pernyataan yang diuji dinyatakan valid 3 butir pernyataan.

Pada uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* diperoleh semua variabel memperoleh nilai *cronbach alpha*  $\geq 0,60$ . Nilai *cronbach alpha* Stres Kerja (X) sebesar 0,872, nilai *cronbach alpha* Produktifitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,809, dan Kepuasan Kerja (M) sebesar 0,622.

Berdasarkan hasil di **Tabel 1** dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yaitu Pengaruh Stres Kerja (X) terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Y) **diterima**. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Lucia, Kawet dan Trang (2015), Saefullah, Listiawati, dan Amalia (2017), Safitri dan Gilang (2010), Fahmi (2011), Cherny dan Kartikasari (2017), Tanjung dan Hutagulung (2018), Sasuwe, Tewal, dan Uhing (2018), Teguh, Andi, dan Dhanisa (2016), Nangoy, Lengkon, dan Uhing (2020), Kenny dan Satrianto (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres berpengaruh positif terhadap karyawan di RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo Yogyakarta. Ini berarti semakin tinggi tingkat stres maka akan semakin meningkatkan produktivitas. Menurut (Faliza, 2006) menyatakan bahwa salah satu alasan mengapa stres perlu untuk dipahami adalah stres berhubungan erat dengan produktifitas. Semakin tinggi tingkat



stres kerja karyawan maka semakin tinggi pula dampaknya terhadap produktifitas kerja karyawan. Ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008) bahwa stres kerja dengan tingkat tertentu akan menstimulasi tubuh untuk dapat meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi. Karyawan atau individu kemudian sering melakukan tugas mereka dengan lebih baik, lebih intensif, atau lebih cepat. Stres kerja dengan kata lain pada taraf tertentu akan mampu meningkatkan produktifitas karyawan namun bila dibiarkan berlarut dapat menurunkan tingkat produktifitas kerja.

Pengaruh Stres Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (M) dapat dilihat di **Tabel 2**. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yaitu Pengaruh Stres Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (M) **diterima**. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Pratama dan Sriathi (2015), Gofur (2018), Hanim (2016), Potale dan Uhing (2015), Dhania (2010), Wibowo, Riana, dan Putra (2015), Dewi dan Netra (2015), Tunjungsari (2011), Afrizal, Musadieg, dan Ruhana (2014), Poniasih dan Dewi (2015). Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami maka semakin tinggi pula dampaknya terhadap kepuasan kerja. Ada penjelasan logis yang bisa digunakan untuk menjelaskan mengapa stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Ketika kondisi stres semakin tinggi tetapi para karyawan masih dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik maka itu akan menyebabkan tingkat kepuasan kerja juga meningkat. Hal ini berarti stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik itu menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima.

Pengaruh Kepuasan Kerja (M) Produktifitas Kerja Karyawan (Y) ditunjukkan dalam **Tabel 3**. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yaitu Pengaruh Kepuasan Kerja (M) terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Y) **diterima**. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Lucia, dkk (2015), Kenny dan Satrianto (2019), Adiwinata dan Sutanto (2014), Almigo (2004), Abdulah (2016), Widodo (2009), Itafia, Cipta, dan Yudiaatmaja (2014), Fuadi (2014), Sasuwe, dkk (2018), Hermawan, Toriq, dan Listiana (2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktifitas Kerja karyawan. Menurut Nurmawati (2008) Kepuasan kerja bagi seorang karyawan akan berdampak positif bagi produktifitas kerja, hal itu karena seorang karyawan merasa bahwa pekerjaan tersebut menyenangkan dan menarik sehingga berpengaruh positif terhadap peningkatan produktifitas kerjanya.

Efek Kepuasan Kerja dalam memediasi Pengaruh Stres Kerja (X) Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari membandingkan pengaruh Stres kerja terhadap produktivitas yang ada di **Tabel 1** dengan pengaruh stres kerja terhadap Produktivitas ketika variabel kepuasan kerja turut dimasukkan ke dalam regresi (**Tabel 4**). Di **Tabel 1** pengaruh Stres Kerja (X) terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien sebesar 0,221, uji t sebesar 4,391 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan di **Tabel 4** pengaruh Stres Kerja (X) terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Y) ketika di regresi memasukkan variabel Kepuasan Kerja (M) diperoleh nilai koefisien sebesar 0,191, uji t sebesar 3,511 dengan nilai signifikansi 0,001. Dari hasil perbandingan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (M) memediasi secara parsial pengaruh Stres Kerja (M) terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Y) karena ketika dilakukan perbandingan antara pengaruh Pengaruh Stres Kerja (X) terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Y) di **Tabel 1** dengan pengaruh pengaruh Stres Kerja (X) terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Y) di **Tabel 4** nilai koefisien dari Stres Kerja (X) mengalami penurunan dari 0,221 menjadi 0,191 dengan nilai signifikansi yang semula 0,000 turun menjadi sebesar 0,001. Sehingga dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu Stres Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Produktifitas Kerja Karyawan (Y) bisa saja melalui atau tanpa melalui / melibatkan variabel mediator yaitu Kepuasan Kerja (M). Sehingga berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis keempat yaitu Pengaruh Stres Kerja (X) Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Y) Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (M) **diterima**.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Harrisma dan Witjaksono (2013) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja melalui kepuasan kerja. Stres kerja adalah suatu situasi yang dialami pada karyawan di dalam organisasi atau perusahaan, stres menjadi masalah yang sangat penting karena situasinya dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktifitas kerja (Wuisan, 2007). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bisa berperan sebagai variabel mediasi antara stres kerja dengan produktivitas kerja. Semakin tinggi tingkat stres kerja akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dan selanjutnya akan berdampak pula pada peningkatan produktifitas kerja karyawan.

#### 4. Penutup

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai Stres Kerja (X) Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Y) dengan Kepuasan Kerja (M) Sebagai Variabel Mediasi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut bahwa: Variabel Stres Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Y), Variabel Stres Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (M), Variabel Kepuasan Kerja (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Y). Serta berdasarkan analisis yang dilakukan dengan cara membandingkan antara pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja yang ada di **Tabel 1** dengan yang di **Tabel 4** diperoleh hasil bahwa Kepuasan Kerja (M) memediasi secara parsial pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Penelitian ini menghasilkan saran untuk RSUD Nyi Ageng Serang Kulon Progo Yogyakarta bahwa akan lebih efektif jika meningkatkan Produktivitas Kerja dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, misal dengan cara memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, memberikan gaji yang sesuai dengan pengorbanan karyawan dalam pekerjaannya, memberikan promosi jabatan.

Karena penelitian ini menggunakan metode sampling non-probabilitas hasil penelitian tidak bisa digeneralisasikan. Oleh karena itu disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan teknik *probability sampling* agar hasil penelitian bisa digeneralisasi. Penggunaan metode *Cross-Sectional Research* menggunakan pendekatan *snapshot* dilakukan pada satu waktu tertentu juga bisa menjadi kelemahan dalam penelitian mengenai keperilakuan. Untuk penelitian selanjutnya mungkin bisa dipertimbangkan untuk menggunakan metode *longitudinal* sehingga akan lebih efektif untuk memotret efek mediasi yang terdapat di pengaruh stres kerja terhadap produktifitas kerja.

#### Daftar Pustaka

- Abdullah, Dudung. (2016). Pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pt. Gistex garment Indonesia kabupaten majalengka.
- Adiwinata dan Sutanto. (2014). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktifitas kerja karyawan cv. Intaf lumajang.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Afrizal, Musadieg, dan Ruhana. (2014). Pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja.
- Almigo, Nuzsep. (2004). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan.
- Astianto dan Suprihadi. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 3(7), 1-17.
- Cherny dan Kartikasari. (2017). Pengaruh Stres dan motifasi terhadap produktifitas kerja karyawan pada pt Epson batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan manajemen Bisnis*, .5(1).

- Dewi dan Netra. (2015). cPengaruh stress kerja dan motifasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada matahari bungalow restaurant and spa legian kuta- bali.
- Dhania. (2010). Pengaruh stress kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada medical representative di kota kudas).
- Fahmi, Ijal. (2011). Pengaruh sumber- sumber stress kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pt. Bank aceh syariah cabang bunda aceh.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Faliza, Malayu S.P. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Fuadi. (2014). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktifitas kerja guru dengan komitmen organisasi sebagai moderating.
- Gofur, Abdul. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
- Hair. (2010). *Multivariate Data Analysis (7th ed)*. United States : Pearson.
- Hamali. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hamidun. (2007). **Produktifitas Kerja** Di akses dari 26 maret 2020, dari <https://hamidun.wordpress.com>.
- Hamzah. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Delima Press.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hanim, Maslatifa. (2016). pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan hull construction di pt dok dan perkapalan Surabaya.
- Harrisma dan Witjaksono. (2013). Pengaruh stress kerja terhadap produktifitas kerja melalui kepuasan kerja.
- Hasibuan, Malayu. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hermawan, Toriq, dan Lestiana. (2016). Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap produktifitas kerja di PT. Bhansu Electric Indonesia.
- Itafia, Cipta, dan Yudiaatmaja. (2014). Pengaruh pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada industry tenun.
- Kenny dan Satrianto. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Sinar Surya Baja Profilindo.
- Lucia, Kawet, dan Trang. (2015). Pengaruh konflik dan stress kerja terhadap produktifitas kerja di mediasi oleh kepuasan kerja karyawan Universitas Katolik De La Sale Manado.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya*. Perusahaan. Bandung : PT . Remaja Rosdakarya.
- Mathis and Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nangoy, Lengkong, dan Uhing. (2020). Pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja dan stress kerja terhadap produktifitas kerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah kota manado.
- Nurmalini. (2008). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Ilmu Administrasi.
- Poniasih dan Dewi. (2015). Pengaruh motifasi kerja, komunikasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Potale dan Uhing. (2015). Pengaruh kompensasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang utama Manado.
- Pranoto, Haryono dan Warso. (2016). Pengaruh Rekrutmen, Stress Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Ungaran Sari Garment Unit Iii Congol Karangjati. *Jurnal Of Manajemen* 2(2).
- Pratama dan Sriathi. (2015). Pengaruh stress kerja dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan di Prama Hotel.

- Riza dan Noermijati. (2015). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang Jawa Timur).
- Robbins dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Saefullah, Listiawati, dan Amalia. (2017). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktifitas kerja karyawan.
- Safitri dan Gilang. (2010). Pengaruh stress kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Telkom Wifel Bekasi.
- Sasuwe, Tewal, dan Uhing. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan PT .Air Manado,
- Sauermann, J. (2016). Performance measures and worker productivity decision-making in policy and management.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandiri Maju.
- Siagian, Sondang. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Jakarta: Binapura Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2014). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke-9. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung dan Hutagalung. (2018). Pengaruh faktor stress kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Aido Mini Plaza Sibolga.
- Teguh, Andi, dan Dhiana. (2016). Pengaruh kemampuan adaptasi dengan lingkungan, perilaku masyarakat dan stress kerja terhadap produktifitas yang berdampak pada kinerja pemetik teh.
- Tunjungsari, Peni. (2011). Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT. Pos Indonesia ( persero) Bandung.
- Umar, Husein. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Wibowo, Riana, dan Putra. (2015). Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja komitmen organisasional karyawan.
- Widodo, Untung. (2009). Pengaruh kepercayaan pada atasan , komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktifitas karyawan.
- Wuisan. (2007). Pengaruh Stress Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT (Persero) Angkasa Pura I Bandara Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 3