

MEDIASI KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA PADA HUBUNGAN ANTARA PROGRAM JAMSOSTEK DAN KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN SWASTA DI DIY DAN SOLO

Eny Sulistyowati (sulistyowatieny@yahoo.com)

Fakultas Ekonomi, Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta

Totok Danangdjojo

Fakultas Ekonomi, Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta

ABSTRACT. *This study aims to explain the influence of the Social Security program on performance and job satisfaction and job stress as a mediating variable . In addition , this study also describes the effect of job satisfaction on the performance and the effect of work stress on performance .The relationship of each variable in this research is to be measured by conducting a survey on 145 employees of private companies that included in Social Security program on DIY and Solo . Then the path analisis used to test the effect of social security program performance in mediation by job satisfaction , performance and job stress , job satisfaction , and examines the effect on the performance and the effect of work stress on performance. The results showed that the social security program significant positively affects job satisfaction and performance . Job satisfaction was also positively and significantly affect performance. .Even though mediating role of job satisfaction in the relationship between social security program performance partial. Because merely direct relationship between social security program with greater performance than the mediating role of job satisfaction . Social Security program did not significantly affect the stress of work , as well as job stress did not significantly affect performance . Therefore, the mediating role of work stress on the relationship between social security program with the performance did not occur . Individual differences and work experience may be a factor that causes no significant relationship between the two variables .*

Keywords : Social Security Program - Job Satisfaction - Performance - Work Stress

1. PENDAHULUAN

Rasa aman merupakan suatu kebutuhan yang diinginkan oleh setiap manusia termasuk juga para karyawan atau pekerja. Karena dengan keamanan yang terjamin maka akan membuat pekerja menjadi tenang dalam melakukan pekerjaannya sehingga bisa meningkatkan produktifitas pekerja tersebut. Kebutuhan rasa aman yang diperlukan oleh karyawan sesuai dengan program pemerintah melalui UU RI Nomer 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Dalam salah satu pasalnya menyebutkan bahwa setiap pengusaha wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program Jamsostek yang meliputi Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Kematian. Dengan mengikuti program tersebut karyawan tidak akan khawatir lagi kalau terjadi musibah yang menimpa dirinya atau keluarganya, sehingga bisa bekerja dengan baik. Tujuan orang bekerja secara individu adalah untuk memperoleh status sosial, peluang untuk pengembangan pribadi, integrasi, serta memperoleh uang yang cukup untuk memenuhi kebutuhan termasuk di dalamnya kebutuhan rasa aman.(Gallie, 2002).

Keadaan riil pada dunia kerja tidak selalu sejalan seperti yang dibayangkan oleh para pekerja. Para pekerja dihadapkan pada berbagai macam persoalan, seperti ketika tuntutan pekerjaan yang tidak konsisten dengan sumber daya yang ada, ketidakcocokan terhadap rekan kerja, lingkungan kerja yang tidak nyaman, stres terhadap rotasi waktu kerja (shiftwork) , rasa tidak nyaman ketika terkena musibah (sakit alami, kecelakaan,dll). Sehingga hal-hal tersebut dapat menimbulkan stres kerja bagi individu yang bekerja (Akinboye dan Adeyemo,2002). Menurut Robbin (2002), stress merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan yang tidak sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin individu capai dalam kondisi penting dan tidak menentu.

Dengan demikian diasumsikan bahwa pekerja mungkin mengalami stres kerja yang dapat menyebabkan kepuasan kerja rendah (Faragher and Cooper, 2001). Salah satu masalah pokok dalam Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagaimana mencari cara yang terbaik untuk mencapai kepuasan karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan.

Beberapa penelitian telah mencoba untuk menentukan hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja. Menurut Stamps dan Predmonte (1986), kepuasan kerja telah ditemukan hubungan yang signifikan dengan stres kerja. Dalam studi lain, Vinokur-Kaplan (1991) menyatakan faktor stres kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Flectcher dan Payne (1980) mengidentifikasi bahwa kurangnya kepuasan kerja

dapat menjadi sumber stres. Sementara kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi dampak stres kerja.

Ahsan et al., (2009) melakukan penelitian tentang stres kerja terhadap kepuasan kerja antara karyawan universitas di Malaysia. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja. Hubungan dengan orang lain, work overload, dan konflik dengan keluarga merupakan empat faktor stres yang saling berhubungan.

Kepuasan merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Karena itu, tolak ukur yang mutlak dalam mengukur tingkat kepuasan tidak ada (Hasibuan, 2003). Mengukur tingkat kepuasan karyawan bisa dengan mengetahui perasaan karyawan terhadap aspek-aspek dalam pekerjaannya. Karena hal tersebut merupakan upaya untuk mencapai kepuasan hidup serta mencapai kepuasan kerja di lingkungan kerja yang optimal (Arifin,1999)

Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah merupakan perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil,bersalin, hari tua dan meninggal dunia. (UU RI No. 3 Tahun 1992)

Stres kerja adalah pernyataan emosional dan reaksi psikologi yang muncul ketika memberi respon pada stressor (Greenberg dan Baron, 2003). Stressor merupakan kondisi yang menyebabkan individu mengalami stres yang pada umumnya ditandai dengan kondisi atau situasi yang secara potensial membahayakan atau mengancam individu.

Dalam lingkungan sumber stres dibedakan menjadi dua, yaitu stressor terkait pekerjaan dan stressor tidak terkait dengan pekerjaan (McShane dan Von Glinow, 2003)

Stressor yang terkait dengan pekerjaan meliputi hal . Pertama, lingkungan kerja. Pencahayaan ruang kerja dan kenyamanan merupakan faktor=fakyor yang mempengaruhi stres karyawan oleh karenanya perlu diperhatikan. Kedua stres peran. Stres ini muncul ketika karyawan mengalami kesulitan dalam memahami dan menajalankan berbagai peran dalam hidupnya

Konsep kepuasan kerja telah dikenal sejak karya perdana Hoppock (1995). Yang mana kepuasan kerja berkaitan dengan berbagai bidang yang menjadi perhatian perusahaan-perusahaan seperti perputaran karyawan , produktifitas, absensi, dan komitmen (Locke,1997 ; Mottaz, 1985). Pada bentuk pengukuran yang paling dasar, kepuasan kerja dapat dianggap sebagai respon tunggal untuk pertanyaan mengenai kepuasan dengan pekerjaan secara keseluruhan.

Menurut Robbins (2003), kepuasan kerja diartikan sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya tersebut.

Faktor yang terkait terhadap berkurangnya kepuasan kerja yaitu : kelebihan beban kerja, perbedaan tujuan , kelelahan emosional , gangguan mental dan fisik , kurangnya rasa percaya diri terhadap kemampuan (Burke, 1998; Burke dan Greengluss,1994), stres kerja yang tinggi (Boey,1998), serta kepuasan hidup individu .

Davis dan Newstrom (1985) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan kemampuan, pendidikan. Kepuasan kerja dengan efek lainnya seperti kesehatan fisik-mental, kemampuan mempelajari pekerjaan baru dan kecelakaan dalam bekerja. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya mendukung dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak mendukung, pegawai akan merasa tidak puas.

Menurut teori pemenuhan kebutuhan kepuasan kerja karyawan ditentukan oleh adanya pemenuhan terhadap kebutuhannya. Karyawan akan merasa puas jika kebutuhannya dapat terpenuhi, begitu pula sebaliknya karyawan akan merasa tidak puas apabila kebutuhan mereka tidak dapat terpenuhi (Mangkumanegara, 2002).

Menurut Kuswadi (2004), kebutuhan-kebutuhan karyawan berdasarkan hasil dari banyak penelitian selama ini, dapat dikategorikan menjadi banyak kelompok, antara lain: gaji dan pendapatan, variasi pekerjaan, keamanan kerja, merasa dihargai, merasa dipercaya, pengakuan prestasi kerja, hak libur, kesempatan promosi, penghargaan dari perusahaan, pelatihan, jaminan pensiun, kerjasama dengan sesama karyawan, komunikasi dengan pimpinan atas, jumlah jam kerja, bantuan perusahaan atau pembayaran pada waktu sakit, serta hak untuk mendapat kesempatan yang sama, komunikasi antar bagian dalam perusahaan, perusahaan mengetahui apa yang diharapkan dari karyawan, penilaian lokasi kantor dari rumah , penilaian kondisi fisik tempat bekerja, dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, keamanan pribadi, kemudahan dalam mencapai

fasilitas kerja, parkir kendaraan, etika atasan, kebijakan dilarang merokok dan K3 (keselamatan, keamanan, dan kesehatan).

Kinerja merupakan konstruk penting yang secara luas digunakan pada teori dan penelitian dalam ilmu psikologi industri, organisasi keperilakuan, dan manajemen sumber daya manusia. Berbagai jenis definisi kinerja telah banyak dikembangkan. Kreitner dan Kinicki (2006) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja yang dicapai individu berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan organisasi.

Kinerja karyawan sangat ditentukan banyak hal. Gellalby dan Irving (2001) menyatakan otonomi sebagai faktor penentu tinggi rendahnya kinerja karyawan. Grrenberg dan Baron (2006) menyatakan peran pemimpin, sistem penghargaan dan hukuman, kepuasan kerja, dukungan sosial dan rekan kerja menjadi faktor yang menentukan kinerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Kepuasan Kerja

Jaminan sosial tenaga kerja meliputi jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian merupakan jaminan yang seharusnya diberikan oleh perusahaan atau lembaga kepada para pekerjanya terutama pekerja swasta. Karena pekerja swasta tidak secara otomatis menjadi peserta Astek yang mendapatkan jaminan biaya jika mengalami musibah sakit, kecelakaan, melahirkan ataupun meninggal dunia serta pensiun seperti halnya pegawai negeri. Sehingga dengan diikutsertakan pegawai swasta ke dalam program jamsostek akan merasa tenang dalam bekerja karena tidak memikirkan hal-hal yang mengawatirkan.

Hipotesis 1 : Jaminan Sosial Tenaga Kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

2.2. Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Stres Kerja

Jaminan sosial tenaga kerja meliputi jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian merupakan jaminan yang seharusnya diberikan oleh perusahaan atau lembaga kepada para pekerjanya terutama pekerja swasta. Karena pekerja swasta tidak secara otomatis menjadi peserta Astek yang mendapatkan jaminan biaya jika mengalami musibah sakit, kecelakaan, melahirkan ataupun meninggal dunia serta pensiun seperti halnya pegawai negeri. Dengan diikutsertakan dalam program Jamsostek maka para pekerja akan berkurang pikiran-pikiran atau tekanan dalam batin akibat musibah yang menimpa, sehingga dapat mengurangi stres kerja akibat kekawatiran yang berlebih terhadap musibah yang menimpa.

Hipotesis 2 : Jaminan sosial tenaga kerja berpengaruh negatif pada stres kerja

2.3. Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Kinerja

Dengan disertakan dalam program jamsostek oleh perusahaan, maka karyawan bisa bekerja dengan baik dan cenderung produktif. Hal ini dikarenakan karyawan tersebut yang dipikirkan pada jam kerja hanyalah bekerja tidak lagi perlu memikirkan biaya yang harus ditanggung jika musibah menimpanya, sehingga kinerja mereka cenderung lebih baik jika dibandingkan dengan pekerja yang tidak memiliki atau diikutsertakan dalam program jamsostek.

Hipotesis 3 : Jaminan sosial tenaga kerja berpengaruh positif pada kinerja.

2.4. Kepuasan Kerja dan Kinerja

Pola hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja setidaknya terdapat tiga hubungan antara keduanya (Gibson, et al. 2004). 1). Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja (pekerja yang puas akan memiliki kinerja yang baik). 2). Kinerja mempengaruhi kepuasan kerja (karyawan yang produktif dan memiliki kinerja yang baik akan memperoleh kepuasan yang tinggi). 3). Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan timbal balik. Oleh karena itu penelitian ini mengembangkan hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 4 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif pada kinerja

2.5. Stres Kerja dan Kinerja

Stres kerja memiliki peranan penting dalam membentuk dan mempengaruhi sikap karyawan , seperti komitmen organisasional, kepuasan kerja dan kinerja. Stres juga dapat mengarah pada penyakit fisik, seperti depresi, serangan jantung, sakit kepala. Ada juga sumber stres khusus yang muncul di setiap jenis pekerjaan/ Kurang kendali akan tugas dan beban kerja yang berlebih juga bisa menimbulkan stres bagi pekerja. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan maka akan semakin rendah kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

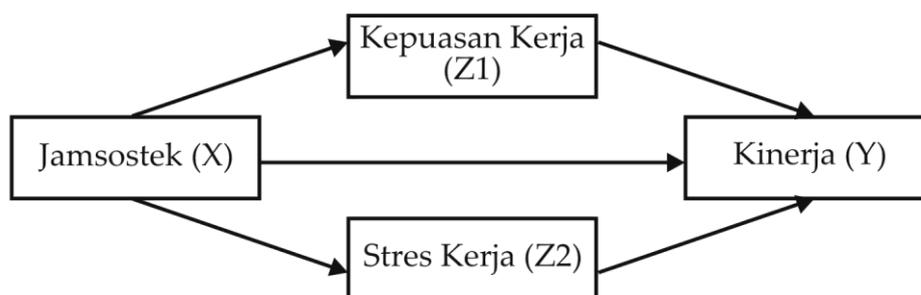
Hipotesis 5 : Stres kerja berpengaruh negatif pada kinerja

2.6. Mediasi Kepuasan Kerja dan Stres Kerja pada Hubungan Antara Kebutuhan Rasa Aman dan Kinerja

Dari berbagai penjelasan tersebut diatas dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja bisa memediasi hubungan antara adanya jaminan sosial tenaga kerja dan kinerja. Sedangkan stres kerja yang dialami karyawan dapat memediasi hubungan antara adanya jaminan sosial tenaga kerja dan kinerja.

Hipotesis 6 : Kepuasan kerja memediasi hubungan antara adanya jaminan sosial tenaga kerja dengan kinerja.

Hipotesis 7 : Stres kerja memediasi hubungan antara adanya jaminan sosial tenaga kerja dengan kinerja.



Gambar 1. Model Penelitian

III. METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

Penelitian melalui survey dengan menyebarkan kuesioner kepada responden karyawan dari perusahaan swasta yang diikutkan pada Program JAMSOSTEK yang meliputi jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian di wilayah Yogyakarta dan Solo. Dari 145 kuesioner yang bisa diolah tersebut, 49 kuesioner berasal dari karyawan perusahaan swasta di wilayah Yogyakarta dan 96 karyawan perusahaan swasta di wilayah Solo. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status pernikahan, dan lama bekerja di perusahaan tersebut.

3.2. Karakteristik Responden

Secara umum, mayoritas responden adalah pria 111 orang (76,6 %), usia mayoritas responden 21 – 30 tahun sebanyak 62 orang (42,8 %). Tingkat pendidikan mayoritas responden adalah SMA sebanyak 119 orang (82,1%), status pernikahan responden mayoritas menikah sebanyak 115 orang (79,3%), masa kerja responden mayoritas adalah 2 – 5 tahun sebanyak 125 orang (86,2 %).

3.3 Statistik Deskriptif dan Korelasi antar Konstruk

Analisis dilakukan terhadap 20 butir pertanyaan yang telah memenuhi syarat untuk diolah lebih lanjut (Valid dan Reliabel). Pengolahan statistik deskriptif meliputi rata-rata (mean), standar deviasi dan korelasi. Hasil deskriptif statistik dan korelasi dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1
Statistik Deskriptif Data

Variabel	Koefisien Korelasi			
	JS	KK	K	SK
Jamsostek (JS)	1	0,171(**)	0,349(**)	0,038
Kepuasan Kerja (KK)		1	0,468(**)	0,192(*)
Kinerja (K)			1	0,274
Stres Kerja (SK)				1
Mean	5,9431	5,5276	5,5017	3,2453
Stdandard Deviation	0,45998	0,78346	0,85923	1,53610
Minimum	4.00	3.00	3.75	1.00
Maximum	7.00	7.00	7.00	6.00

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Sumber : Output SPSS 13.00 Statistik Deskriptif & Koefisien Korelasi
(Lampiran-4)

Dari hasil pengolahan data (tabel 1) menunjukkan bahwa nilai rata-rata Jamsostek adalah 5,9431 dan standar deviasi 0,45998. Hal ini mengindikasikan bahwa responden memiliki tingkat kenyamanan dalam bekerja yang tinggi karena terjamin oleh kepesertaanya di Jamsostek dengan variasi jawabannya rendah. Rata-rata jawaban untuk kepuasan kerja adalah 5,5276 dengan standar deviasi 0,78346. Hal ini mengindikasikan bahwa responden memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dengan variasi jawaban tinggi. Rata-rata jawaban responden untuk kinerja sebesar 5,5017 dengan standar deviasi sebesar 0,85923. Hal ini mengindikasikan bahwa responden memiliki kinerja yang tinggi dengan variasi jawaban yang tinggi. Rata-rata jawaban responden terhadap stress kerja sebesar 3,2453 dengan standar deviasi sebesar 1,53610. Hal ini mengindikasikan bahwa responden tidak memiliki persepsi adanya stress dalam bekerja atau memiliki tingkat stress yang rendah dengan tingkat variasi jawaban yang sangat tinggi.

Korelasi antara Jamsostek dan kepuasan kerja sebesar 0,171 signifikan (signifikan pada level $\alpha=0.05$). Sedangkan korelasi antara Jamsostek dan Kinerja menunjukkan nilai yang signifikan sebesar 0,349 (signifikasi pada level $\alpha=0,01$). . Korelasi antara Kepuasan Kerja dengan kinerja signifikan sebesar 0,468 (signifikasi pada level $\alpha=0,01$) dan korelasi antara kinerja dan stress kerja sebesar 0,274 signifikan (signifikan pada level $\alpha=0,01$). Dari konstruk yang ada terdapat konstruk yang memiliki nilai korelasi dengan

tingkat signifikansi yang tinggi diantara konstruk yang lain yaitu korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja sebesar 0,468. Sementara terdapat juga konstruk yang tidak memiliki korelasi yaitu antara Stress Kerja dengan Jamsostek. Hal ini menunjukkan bahwa jaminan rasa aman yang diberikan kepada karyawan tidak mempengaruhi stress kerja karyawan.

IV. HASIL PENGUJIAN PATH ANALYSIS

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Path Analysis (Analisis Jalur) dengan Metode OLS (Ordinary Last Square).

Hasil dari analisis jalur Regresi Linier Model Jalur dengan metode OLS (Ordinary Least Square) berdasarkan persamaan dari model yang telah disusun seperti terlihat dalam tabel 2.

Tabel 2. Hasil Regresi Linier Model Jalur Metode OLS

Variable	Kepuasan Kerja			Stress Kerja			Kinerja		
	B	t	P	B	T	P	β	t	P
Jamsostek	0,17 1	2,5 72	0,0 40	0,03 8	0,452	0,65 2	0,27 7	3,951	0,000
Kepuasan Kerja							0,38 4	5,390	0,000
Stress Kerja							0,19 0	2,698	0,006
R ²	0,029			0,001			0,329		
Adjusted R ²	0,022			-0,006			0,314		
F	4,266			0,205			23,000		

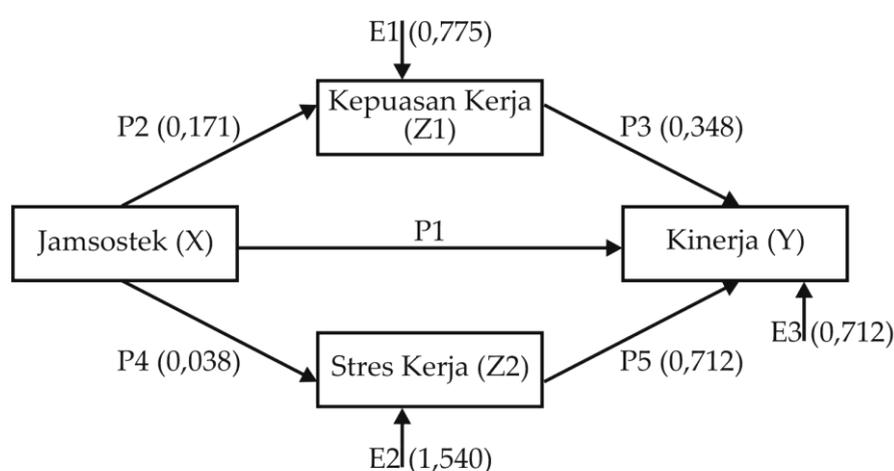
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer SPSS for window release 13.00 pada tabel 2 di atas, diperoleh nilai standardized beta Jamsostek pada persamaan (1) sebesar 0,171 dan signifikan pada 0,040 yang berarti Jamsostek mempengaruhi Kepuasan Kerja. Nilai koefisien standardized 0,171 merupakan nilai path atau jalur p2. Dengan demikian berarti hipotesis 1 terbukti. Pada persamaan (2) nilai standardized beta Jamsostek menunjukkan 0,038 dan signifikan pada 0,652, yang berarti Jamsostek mempunyai pengaruh positif pada stress kerja. Nilai koefisien standardized beta 0,038 merupakan nilai path atau jalur p4. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke 2 tidak terbukti.

Dari hasil SPSS persamaan regresi (3) diperoleh nilai standardized beta Jamsostek sebesar 0,277 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai standardized beta Kepuasan Kerja 0,348 dengan signifikan sebesar 0,000. Nilai standardized beta Sters Kerja 0,190 dengan signifikan sebesar 0,006. Hal ini berarti terdapat hubungan antara Jamsostek dengan Kinerja secara langsung, artinya hipotesis 3 terbukti. Sedangkan untuk Kepuasan Kerja memiliki hubungan langsung dengan Kinerja, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 terbukti. Nilai standardized beta Jamsostek 0,277 merupakan nilai jalur path p1 dan nilai standardized beta Kepuasan Kerja 0,348 merupakan nilai jalur path p3. Sedangkan stress kerja memiliki tingkat signifikan 0,190. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat hubungan antara stress kerja dengan kinerja secara langsung. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 5 tidak terbukti. Nilai standardized beta stress kerja sebesar 0,190 merupakan nilai jalur path p5.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Jamsostek dapat berpengaruh langsung terhadap Kinerja dan juga bisa berpengaruh tidak langsung yaitu dari Jamsostek ke Kepuasan Kerja (sebagai varabel mediating) kemudian ke Kinerja. Besaran pengaruh langsung adalah 0,277, sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan cara mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $(0,171 \times 0,384) = 0,066$. Karena koefisien hubungan langsung lebih besar dari pada koefisien hubungan tidak langsung maka sebetulnya bisa dikatakan bahwa hubungan yang terjadi merupakan hubungan langsung. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 6 tidak terbukti.

Jamsostek dari hasil perhitungan tidak memiliki hubungan dengan stress kerja. Dengan demikian otomatis stres kerja tidak dapat memediasi hubungan antara Jamsostek dengan Kinerja. Hal ini berarti bahwa hipotesis 7 tidak terbukti.

Berdasarkan hasil perhitungan, maka dapat digambarkan model jalur penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. Gambar Analisis Jalur

V. PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Program Jamsostek dan Kinerja, dimana kepuasan kerja dan stress kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan pada 14 orang karyawan perusahaan swasta peserta Program Jamsostek di wilayah Yogyakarta dan wilayah Solo. Hasil pengujian dengan menggunakan Path Analysis menunjukkan bahwa ada tiga hipotesis yang terbukti yaitu H1, H3 dan H4 dan empat hipotesis yang tidak terbukti yaitu H2, H5, H6 dan H7.

Hipotesis 1 terbukti bahwa Jamsostek berpengaruh positif pada Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Program Jamsostek yang diberikan kepada karyawan swasta di perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Orang yang merasa aman dan tidak ada kekhawatiran jika terjadi musibah baik pada diri sendiri dan keluarga terbukti akan memberikan kepuasan kerja pada dirinya. Hal ini disebabkan perhatian perusahaan terhadap keamanan karyawan.

Hipotesis 3 menunjukkan bahwa Program Jamsostek berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Karyawan yang terjamin keamanannya (tidak ada kekhawatiran jika terjadi musibah baik terhadap dirinya maupun keluarganya) akan bisa bekerja dengan tenang yang berujung pada konsentrasi pekerjaan dan berakibat kinerjanya meningkat.

Hipotesis 4 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja. Karyawan dari perusahaan swasta yang merasa puas tentu akan mengerjakan pekerjaannya sebaik mungkin dan akan meningkatkan kinerjanya.

Dalam penelitian ini hipotesis 2 yang menyatakan Jamsostek berpengaruh negatif terhadap stress kerja tidak terbukti. Ketidak konsistenan hasil dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu disebabkan beberapa hal. Stress dipengaruhi oleh banyak faktor. **Pertama**, Stress dipengaruhi oleh karakteristik individu. Karyawan perusahaan mungkin menghadapi sumber stress yang sama namun memiliki tingkat stress yang berbeda. Hal ini terjadi karena perbedaan individu. Situasi yang sama mungkin dipersepsikan secara berbeda oleh individu yang berbeda. Setiap individu juga memiliki kemampuan yang berbeda dalam mengatasi situasi yang dianggap sebagai ancaman (Greenberg dan Baron, 2003). Perbedaan-perbedaan ini mungkin menjadi penyebab tidak signifikannya hubungan jamsostek dengan stress kerja karyawan.

Kedua, pengalaman kerja menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat stress karyawan dalam bekerja. Pengalaman kerja membentuk kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi stressor.

Ketiga, perbedaan persepsi mengenai stress. Persepsi individu mengenai stress adalah hasil evaluasi kognitifnya mengenai kondisi yang dihadapinya (Greenberg dan Baron, 2003). Rasa aman dalam bekerja

membentuk faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi perilaku karyawan . Dengan diikutkan dalam program Jamsostek, maka individu lebih mampu mengatasi kekawatiran akan terjadi musibah yang dihadapi dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini mengubah persepsi karyawan mengenai stress. Karyawan tidak lagi mempersepsikan stressor sebagai ancaman dalam pekerjaan melainkan sebagai sesuatu yang membangun. Perubahan persepsi ini mungkin menjadi penyebab tidak signifikannya peran mediasi stress kerja pada hubungan jamsostek dengan kinerja (hipotesis 7).

Hasil hipotesis 4 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja. Karyawan yang puas akan mengerjakan pekerjaannya sebaik mungkin dan akan meningkatkan kinerja. Hasil ini mendukung pola pertama dari tiga kemungkinan pola hubungan kepuasan kerja dengan kinerja., yaitu karyawan yang puas adalah karyawan yang efektif dan bekinerja baik. Temuan ini juga mendukung penelitian engko (2006) dan hasil meta analisis yang dilakukan Petty et al. (1984) yang menemukan bahwa pola hubungan pertama (kepuasan mempengaruhi kinerja) adalah hubungan yang lebih konsisten. Namun hasil penelitian ini kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara Jamsostek dengan kinerja (hipotesis 6). Hal ini terjadi karena antara Jamsostek dengan kinerja memiliki hubungan langsung yang lebih besar. Artinya bahwa tanpa individu merasa puas terhadap pekerjaannya, Jamsostek sudah mampu mempengaruhi kinerja bagi karyawan tersebut.

Stress kerja memiliki peranan dalam membentuk dan mempengaruhi sikap karyawan, seperti komitmen organisasional, kepuasan kerja dan kinerja (Sager, 1994). Oleh karena itu, dalam penelitian ini stress kerja diduga mempengaruhi kinerja (hipotesis 5). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan secara negatif tetapi berpengaruh secara positif. Hasil ini berbeda dengan hasil penelitian Spector (1986) mengenai stress dan kinerja. Ketidak konsistenan hasil ini mendukung hasil meta analisis Lepine et al. (2005) mengenai hubungan stress dan kinerja Lepine et al.(2005) menyatakan ketidak konsistenan hubungan stress dan kinerja terjadi karena pada kenyataannya stress kerja terdiri dari stress positif dan negatif. Stress positif (challenge stress) merupakan stress yang memberikan pengaruh positif karena menawarkan kesempatan bagi individu untuk mengembangkan diri. Stress negative (hindrance stress) merupakan stress yang memberikan pengaruh negative karena menghambat perkembangan dan tujuan pribadi. Oleh karena itu, Lepine et al. (2005) menyarankan agar dalam penelitian tiap jenis stress diperlakukan dan diukur secara berbeda. Dalam penelitian ini stress hanya diperlakukan sebagai stress negatif (hindrance stress). Hal ini mungkin menyebabkan hubungan stress dan kinerja menjadi tidak signifikan.

VI. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh Program Jamsostek terhadap kinerja dengan kepuasan kerja dan stress kerja sebagai variabel pemediasi. Selain itu penelitian ini juga menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dan pengaruh stress kerja terhadap kinerja.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan :

1. Program Jamsostek secara positif signifikan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja. Kepuasan kerja juga secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja. Namun demikian peran kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara Program Jamsostek dengan kinerja hanya bersifat parsial. Karena hubungan langsung antara Program Jamsostek dengan kinerja lebih besar dibandingkan peran mediasi kepuasan kerja.
2. Jamsostek tidak signifikan mempengaruhi stress kerja, demikian juga stress kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu peran mediasi stress kerja terhadap hubungan antara Program Jamsostek dengan kinerja tidak terjadi. Perbedaan individu dan pengalaman kerja mungkin menjadi faktor yang menyebabkan tidak signifikannya hubungan kedua variabel ini.

VII. SARAN

Berdasarkan keterbatasan yang disampaikan tersebut di atas, maka peneliti menyarankan bahwa untuk penelitian selanjutnya hendaknya penilaian kinerja karyawan tidak dilakukan sendiri oleh karyawan melainkan dilakukan atasan, sehingga lebih bersifat obyektif sehingga bisa memberikan data yang lebih akurat. Selain itu juga harus menggunakan instrument stress kerja positif dan negatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahsan, N., Abdullah, Z., Yong Gun Fai, D., & Shah Alam, S. (2009). A Study of job stress on job satisfaction among University staff in Malaysia: *Empirical Study European Journal of Social Sciences*. 8, (1), 121-131
- Akinboye J. O., Akinboye, D. O & Adeyemo, D. A. (2002). *Coping with stress in life and Work place*. Ibadan: Stirling- Hordern Publishers (Nig) Ltd.
- Boey, K.W. (1998). Coping and family relationships in stress resistance: a study of job satisfaction of nurses in Singapore. *International Journal of Nursing Studies*, 35, 353-361.
- Burke, R.J. (1998). Work and non-work stressors and well-being among police officers: The role of coping. *Anxiety, Stress and Coping*, 11, 345-362.
- Gellalty, Ian R & Irving P.,Gregory (2001), Personality, Autonomy and ContextualPerformance for Managers. *Human Performance*, Vol. 43, No. 3. Pg. 231-245.
- Gibson, Ivancevic, Donnelly & Konopaske (2004), *Organizational Behavior, Structur, Processes*. 11 th edition. McGraw Hill Companies.I
- Greenberg,Jerald & Baron, Robert.A (2003). *Behavior in Organisation*, 8th edition. Pearson Educational. Inc., Upper Saddle.
- Hair, J.F. Jr, Anderson,R.E.Tatham, R.L. & Black, W.C.(2006). *Multivariate Data Analysis*, 6th edition. Upper Sddle River. Pentice Hall International. Inc.
- Hasibuan, M.S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hoppock, R. (1995). *Job satisfaction*. New York: Harper & Brothers Publishers
- Koeske, G.F., Kirk, S.A., Koeske, R.D., & Rauktis, M.B. (1994). *Measuring the monday blues: Validation of a job satisfaction scale for the human services*. *Social Work Research*, 18, 27-35.
- Kuswadi.2004. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Penerbit Gramedia Pustaka
- Locke, E.A. (1977). The nature and causes of job satisfaction. In Dunnette, M.D. (Ed). *Handbook of industrial and organizational psychology*, pp.1297-1349
- MacShane, Steven L,. & Von Glinow, Mary Ann. (2003). *Organizational Behavior: Emerging Realities for The Workplace Revolution*, 2nd edition, McGraw HillCompanies, Inc.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Cipta, Bandung.
- Miao, C. Fred. Evans, Kenneth, R. & Zou, Shaoning (2007). *The Role of Salesperson Motivation in Sales Control System-Intrinsic and Extrinsic Motivation Revisted*, *Journal of Business Research*. Vol. 60. Pg. 417-425.
- Robbins, dan Judge, Timothy. 2007. *Perilaku Organisasi*, edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Stamps, P.L., & Piedmonte, E.B. 1986. *Nurses and work satisfaction: An index for measurement*. Ann Arbor, MI: Health Administration Press Perspectives.
- Sulistyowati Eny dan Widjajani Susi, “*Mediasi Kepuasan Kerja Stress Kerja Pada Hubungan Antara Self-Efficacy Dan Kinerja Penjual Jasa Asuransi*”, Hasil Penelitian Tahun 2012
- Vinokur-Kaplan J.X. 1991. “*Job Satisfaction among Social Workers in Public and Voluntary Child Welfare Agencies*”, *Child Welfare*, 155, pp. 81-91.