

Edunomika – Vol. 03, No. 01 (Pebruari 2019)

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN INDOMOBIL NISSAN-DATSUN SOLOBARU

Bryan Filliantoni¹, Sri Hartono², Sudarwati³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Manajemen, UNIBA Surakarta

Email: bryanfilliantoni95@gmail.com

Abstract : *The study aims to analyze and prove the hypothesis regarding the effect of work discipline and work stress on employee performance through mediating job satisfaction. Case studies were carried out on Indomobil Nissan-Datsun Solobaru employees. Sampling uses census sampling techniques. All respondent populations were sampled with 55 people. Data analysis technique using PLS with WarpPLS 6.0 program. The findings of this study, namely work discipline and work stress have a significant influence on the positive direction of job satisfaction. Job stress and job satisfaction have a significant effect on the positive direction of employee performance. Work discipline does not have a significant effect on employee performance. Job satisfaction is able to be a mediator variable in perfect influence of work discipline on employee performance. Job satisfaction is able to become a variable mediator partially the influence of work stress on employee performance.*

Keywords: *work discipline, work stress, job satisfaction and employee performance.*

1. PENDAHULUAN

Perusahaan yang bergerak dibidang otomotif berkembang dengan sangat pesat. Hal tersebut terlihat dari banyaknya pertumbuhan jumlah perusahaan otomotif. Salah satu bagian dari perusahaan otomotif adalah dealer mobil. Di Indonesia, terdapat banyak dealer mobil dari berbagai merek dagang. Bahkan ada beberapa dealer mobil yang berbeda namun menjual produk dan jasa dari merek dagang yang sama. Sejalan dengan tingginya permintaan dari konsumen, hal tersebut dapat menjadi faktor yang mendorong terjadinya persaingan antar perusahaan. Adanya persaingan tersebut memaksa setiap perusahaan untuk meningkatkan kualitas pelayanan sehingga mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen.

Dalam upaya mewujudkan peningkatan kualitas pelayanan, sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung dari seberapa baik hasil dari kinerja karyawannya. Apabila hasil kinerja karyawan baik, maka tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya semakin tinggi. Sebaliknya, apabila semakin buruk kinerja karyawan, maka tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya semakin rendah. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih cermat dalam memperhatikan faktor apa saja yang berpotensi mempengaruhi kinerja dari setiap karyawannya.

Salah satu upaya perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menjaga tingkatan stres kerja yang dialami karyawan. Stres kerja dapat berdampak pada peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan tergantung pada bagaimana karyawan dalam

menyikapinya. Hal ini dibuktikan dalam penelitian Lianasari dkk (2017) bahwa kinerja karyawan akan menurun apabila dipengaruhi stres kerja. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan akan memperlemah kondisi fisik dan psikis sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Sebaliknya, dalam penelitian Sormin dkk (2017) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan kearah positif terhadap kinerja karyawan. Pada tingkat tertentu, stres kerja juga sangat diperlukan guna mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras.

Selain tingkat stres kerja karyawan, faktor yang harus diperhatikan perusahaan berikutnya yaitu tingkat kedisiplinan karyawan. Kedisiplinan merupakan salah satu kunci dari optimalisasi kinerja guna mencapai tujuan perusahaan. Penelitian Rizita (2017), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan kearah positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian Sumbung (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan kearah negatif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penerapan aturan kedisiplinan yang terlalu ketat juga berpotensi membuat karyawan menjadi tertekan dalam bekerja.

Kepuasan kerja juga merupakan faktor yang berpotensi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Setiap karyawan akan merasa puas jika seluruh kemampuan kerja yang telah diberikan mendapatkan balasan dari perusahaan, baik berupa *financial* maupun *non financial*. Hal ini dapat mendorong semangat karyawan agar lebih giat dalam melakukan pekerjaannya. Penelitian Inuwa (2016) membuktikan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan kearah positif. Sebaliknya, penelitian Kristine (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut disebabkan karena karyawan memiliki sikap merasa paling berharga dan yakin akan kemampuannya (*self esteem*) yang tinggi. Apabila karyawan melakukan kesalahan dalam pekerjaannya hal tersebut hanya akan menjadi beban.

Penelitian ini akan mengambil studi kasus pada Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. Perusahaan ini mengawali usahanya pada tahun 2012 yang terletak di Jalan Palem raya Solobaru, Sukoharjo. Perusahaan ini merupakan cabang perusahaan otomotif yang menjalankan kegiatan usaha penjualan mobil (*sales*), perawatan kendaraan (*service*) dan penjualan suku cadang (*sparepart*). Total karyawan dealer ini adalah 55 orang.

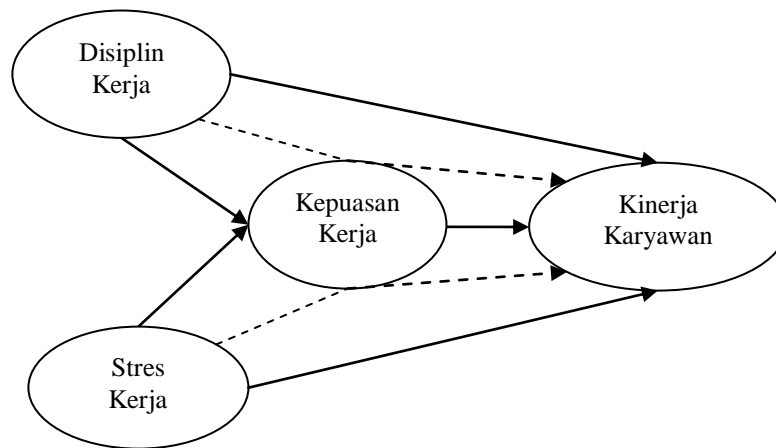
Berdasarkan penjabaran diatas, peneliti layak melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan kerja pada karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru.”

1.1. Rumusan Masalah

- 1) Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru?
- 2) Apakah stres kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru?
- 3) Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru?
- 4) Apakah stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru?

- 5) Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Indomobil Nissan-Datsun Solobaru?
- 6) Apakah kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediator disiplin kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru?
- 7) Apakah kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediator stres kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru?

1.2 Kerangka Pemikiran



Gambar.1
Kerangka pemikiran

1.3 Hipotesis Penelitian

- H1: Diduga ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru.
- H2: Diduga ada pengaruh signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru.
- H3: Diduga ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru.
- H4: Diduga ada pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja pada karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru.
- H5: Diduga ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru.
- H6: Diduga kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediator disiplin kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja pada karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru.
- H7: Diduga kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediator stres kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja pada karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru.

2. TINJAUAN TEORI

Disiplin Kerja

Kedisiplinan kerja dapat diartikan sebagai alat yang digunakan oleh pimpinan guna mendorong karyawan supaya menunjukkan kesediaannya untuk mengubah perilaku dalam ketaatan terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. (Rivai, 2006:223)

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi seorang karyawan dimana mereka memiliki kemampuan yang terbatas dalam menghadapi tugas dan pekerjaannya. (Saefullah, 2017)

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif atau menyenangkan yang dialami seorang pegawai akibat adanya hasil penilaian kerja ataupun pengalaman kerja. (Sopiah, 2008: 170)

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2009:67)

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjenis *explanatory research* yang bertujuan mengetahui hubungan kausal antar variabel dalam penelitian dan menguji perumusan hipotesis yang telah dibuat. Studi kasus dilakukan pada karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. Penelitian ini menggunakan teknik sampling sensus artinya semua populasi yang berjumlah 55 orang layak dijadikan sampel.

3.1 Karakteristik Responden

Tabel.1
Karakteristik responden

Karakteristik	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	47	85,4
	Perempuan	8	14,6
	Total	55	100
Usia	20 – 29 Thn	31	56,3
	30 – 39 Thn	21	38,2
	> 40 Thn	3	5,5
	Total	55	100
Lama bekerja	< 1 Thn	5	9,1
	1 – 3 Thn	14	25,4
	>4 Thn	36	65,5
	Total	55	100
Pendidikan terakhir	SLTA	31	56,4
	Diploma 3	6	10,9
	Strata 1	17	30,9
	Lainnya	1	1,8
	Total	55	100

Sumber: Hasil olahan data primer, 2019

Hasil analisis responden menunjukkan sebagian besar responden adalah laki-laki dengan jumlah 47 orang (85,4%). Mayoritas responden berada pada usia produktif yaitu 20 – 29 tahun sejumlah 31 orang (56,3%). Mayoritas responden mempunyai pengalaman kerja yang tinggi dengan lama bekerja > 4 tahun yaitu sejumlah 36 orang (65,5%). Dan pendidikan terakhir responden yang mendominasi adalah SLTA dengan jumlah 31 orang (56,4%).

3.2 Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* yang didukung program WarpPLS 6.0.

EVALUASI OUTER MODEL

Convergent Validity

Convergent validity bertujuan untuk mengukur konstruk dengan cara mengkonfirmasi pengukuran konstruk. Nilai AVE yang direkomendasikan harus > 0.50 (Latan & Ghazali, 2017: 89). Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki nilai AVE > 0.5 sehingga telah memenuhi kriteria *convergent validity*.

Discriminant Validity

Discriminant validity digunakan untuk mengetahui bahwa indikator variabel tidak memiliki korelasi tinggi. Nilai *Square roots of AVE* yang baik adalah harus > dari korelasi antar variabel (Latan & Ghazali, 2017: 89). Hasil menunjukkan bahwa nilai *Square roots of AVE* yang dihasilkan > korelasi antar variabel laten sehingga kriteria *discriminant validity* terpenuhi.

Indicator Reliability

Tabel.2

Nilai *combined loadings and cross-loadings*

	Disiplin Kerja	Stres Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
DK1	(0.895)	0.504	0.059	0.039
DK2	(0.861)	-0.007	0.000	0.036
DK3	(0.684)	-0.255	0.091	-0.164
DK4	(0.764)	-0.353	-0.150	0.061
SK1	0.740	(0.565)	-0.185	-0.014
SK2	0.509	(0.677)	-0.277	0.031
SK3	-0.534	(0.898)	0.161	0.003
SK4	-0.305	(0.926)	0.159	-0.018
K1	-0.200	0.100	(0.743)	0.003
K2	-0.142	0.011	(0.817)	0.089
K3	0.206	-0.174	(0.733)	0.022
K4	0.146	0.058	(0.776)	-0.118
KIN1	0.025	-0.054	-0.086	(0.761)
KIN2	-0.070	0.104	0.070	(0.758)
KIN3	0.114	-0.129	0.042	(0.596)
KIN4	0.025	0.054	-0.086	(0.761)
KIN5	-0.070	0.104	0.070	(0.758)

Sumber: Hasil olahan data warpPLS 6.0, 2019

Tabel.2 menunjukkan bahwa semua indikator pembentuk konstruk laten memenuhi syarat dari *indicator reliability* karena semua nilai indikator pembentuk konstruk laten idealnya ≥ 0.7 namun ≥ 0.5 masih bisa diterima (Latan & Ghazali, 2017: 87).

Internal consistency reliability

Internal consistency reliability digunakan untuk merata-ratakan korelasi antar item didalam pengujian. Parameter dari *internal consistency reliability* adalah nilai *composite reliability* (CR). Rule of thumb dari CR adalah harus > 0.70 (Latan & Ghazali, 2017: 87). Nilai CR kinerja karyawan, kepuasan kerja, disiplin kerja dan stres kerja secara berurutan yaitu 0.850, 0.852, 0.880 dan 0.858, Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel memenuhi syarat *composite reliability*.

EVALUASI INNER MODEL

R-square (R²)

R^2 bertujuan untuk menunjukkan seberapa besar variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Batas maksimal nilai R^2 dalam PLS adalah 0.70 (Latan & Ghazali, 2017: 92). Nilai R^2 dari variabel kinerja karyawan yaitu 0.242, memiliki arti bahwa disiplin kerja, stres kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 24,2%, sedangkan 75,8% sisanya dapat dijelaskan melalui variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini. Nilai R^2 dari variabel kepuasan kerja sebesar 0.367, memiliki arti bahwa disiplin kerja dan stres kerja mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 36,7%, sedangkan 63,3% sisanya dapat dijelaskan melalui variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

Effect Size (F²)

F^2 bertujuan untuk mengetahui seberapa besar proporsi *variance* variabel independen tertentu terhadap variabel dependen. Secara berurutan nilai F^2 0.35, 0.15 dan 0.02 dapat diartikan bahwa variabel independen memiliki pengaruh pengaruh besar, menengah dan kecil pada level struktural terhadap variabel dependen (Latan & Ghazali, 2017: 92). Hasil menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh kecil pada level struktural terhadap variabel dependen karena nilai $F^2 < 0.15$ kecuali variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh menengah pada level struktural terhadap kepuasan kerja karena nilai $F^2 > 0.15$.

Predictive Relevance (Q²)

Q^2 digunakan untuk validasi kemampuan prediksi model. Nilai Q^2 0.02, 0.15 dan 0.35 secara berurutan menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance* lemah, moderat dan kuat (Latan & Ghazali, 2017: 94). Hasil menunjukkan bahwa nilai Q^2 dari variabel kinerja karyawan sebesar 0.249 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0.258. Hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel kinerja karyawan dan variabel kepuasan kerja mempunyai tingkat *predictive relevance* menengah karena nilai koefisien Q^2 diantara 0.15 dan 0.35.

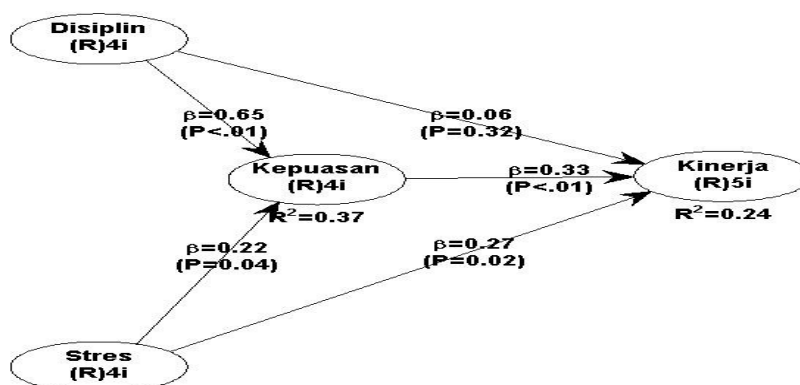
Goodness of Fit (GoF)

GoF digunakan untuk mengevaluasi fit model penelitian. Penelitian ini menggunakan 10 ukuran fit model (Latan & Ghazali, 2017:94)

Tabel.3
Hasil Ukuran Fit Model

No	Ukuran Fit Model	Syarat	Hasil	keterangan
1	APC	$p\text{-value} \leq 0.05$	$P=0.004$	Fit
2	ARS	$p\text{-value} \leq 0.05$	$P=0.003$	Fit
3	AARS	$p\text{-value} \leq 0.05$	$P=0.007$	Fit
4	AVIF	≤ 3.3 ideal, ≤ 5.0 masih dapat diterima	2.134	Ideal
5	AFVIF	≤ 3.3 ideal, ≤ 5.0 masih dapat diterima	1.977	Ideal
6	Tenenhaus GoF	≥ 0.1 kecil, ≥ 0.25 menengah dan ≥ 0.36 besar	0.426	Besar
7	SPR	Ideal = 1.000, ≥ 0.7 masih dapat diterima	1.000	Ideal
8	RSCR	Ideal = 1.000, ≥ 0.9 masih dapat diterima	1.000	Ideal
9	SSR	≥ 0.70 diterima	0.800	Diterima
10	NLBCDR	≥ 0.70 diterima	1.000	Diterima

Sumber: Hasil olahan data warpPLS 6.0, 2019



Gambar 2.
Hasil Model Penelitian

Direct Effect

Tabel.4
Hasil nilai path koefisien dan *P-value*

	Nilai path Koefisien	P-value	Tingkat Signifikansi	Keterangan
DK ---» KK	0.646	<0.001	0.05	Signifikan
SK ---» KK	0.223	0.039	0.05	Signifikan
DK ---» K	0.061	0.323	0.05	Tidak Signifikan
SK ---» K	0.267	0.017	0.05	Signifikan
KK ---» K	0.333	0.004	0.05	Signifikan

Sumber: Hasil olahan data warpPLS 6.0, 2019

Indirect Effect

Pendekatan langkah sebab akibat:

Apabila $a \rightarrow b$ = signifikan, $b \rightarrow c$ = signifikan dan $a \rightarrow c$ = tidak signifikan maka full mediation

Apabila $a \rightarrow b$ = signifikan, $b \rightarrow c$ = signifikan dan $a \rightarrow c$ = signifikan maka partial mediation

Apabila $a \rightarrow b$ = tidak signifikan, $b \rightarrow c$ = tidak signifikan dan $a \rightarrow c$ = signifikan maka no mediation

Apabila $a \rightarrow b$ = signifikan, $b \rightarrow c$ = signifikan dan $a \rightarrow c$ = berubah (+/-) maka suppression mediator (Latan & Ghozali, 2017: 198-200)

Tabel.5

Nilai Variance Accounted For indirect effect

Hubungan	Nilai VAF
DK ---» KK ---» K	0.779 atau 77,9%
SK ---» KK ---» K	0.217 atau 21,7%

Sumber: Perhitungan dengan rumus VAF, 2019

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

Nilai *P-value* dari pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja (<0.001) lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0.05). Artinya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah signifikan. Jadi H1 dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu penentu kepuasan kerja, karena dengan adanya penerapan disiplin kerja yang baik, karyawan dituntut untuk meningkatkan ketelitian dalam bekerja sehingga akan meminimalisasi kesalahan. Minimnya kesalahan kerja, akan menimbulkan rasa puas pada diri karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. Jadi semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan perusahaan, maka dengan sendirinya akan tercipta kepuasan kerja yang tinggi pula. Hasil ini sependapat dengan Rizita (2017), Aziz (2016) dengan hasil penelitian Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Nilai *P-value* dari pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja (0.039) lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0.05). Artinya pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah signifikan. Jadi H2 dapat diterima. Adanya stres dalam pekerjaan akan memacu kerja karyawan Indomobil Nissan Datsun Solobaru dalam tanggung jawabnya untuk menyelesaikan pekerjaan. Dalam pekerjaan, stres memang tidak dapat dihindari. Meskipun terdapat stres kerja, pimpinan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru mampu memberikan kompensasi ataupun imbalan yang layak sesuai dengan beban kerja karyawan. Hal inilah yang akan menimbulkan rasa puas pada diri karyawan. Hasil ini sependapat dengan Sorimin dkk (2017), Supriyatun dkk (2018) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan kearah positif stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai *P-value* dari pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (0.323) lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditentukan (0.05). Artinya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah tidak signifikan. Jadi, H3 ditolak. Hal ini disebabkan karena kinerja

karyawan lebih cenderung terbentuk karena adanya tanggung jawab atas beban pekerjaan ataupun target yang harus diselesaikan. Apabila karyawan memiliki beban pekerjaan ataupun target lebih banyak dengan sendirinya karyawan akan memulai pekerjaan lebih awal dan mengakhirinya lebih lama. Jadi disiplin kerja hanya akan terbentuk apabila karyawan mempunyai tanggung jawab atas beban kerja ataupun target yang harus diselesaikan. Oleh karena itu, disiplin kerja tidak menjamin atas peningkatan kinerja karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. Hasil tersebut sependapat dengan Lianasari dkk (2017), Nugrahaningsih dan julaela (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai *P-value* dari pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja (0.017) lebih kecil dari tingkat signifikansi (0.05). Artinya terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi, H4 dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya stres kerja akan meningkatkan kerja karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. Meskipun berpengaruh signifikan namun pada kenyataannya tingkat stres yang dialami karyawan masih dalam batas wajar, dan pimpinan Nissan-Datsun Solobaru masih bisa mengelolanya dengan baik sehingga stres kerja yang ada masih mampu dikonversikan menjadi pendorong yang positif dalam peningkatan kinerja karyawan. Hasil tersebut sependapat dengan Sormin dkk (2017), Supriyatun dkk (2018) dengan hasil penelitian bahwa stres kerja berpengaruh signifikan kearah positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai *P-value* dari pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja (0.004) lebih kecil dari tingkat signifikansi (0.05). Artinya terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka H5 diterima. Apabila kepuasan kerja yang terbentuk meningkat, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. Kepuasan kerja karyawan terbentuk karena adanya rasa nyaman atas rekan kerja dan pekerjaan. Rasa nyaman inilah yang menjadi alasan karyawan untuk bekerja dengan giat dan menunjukkan hasil paling maksimal. Hasil ini sependapat dengan Sormin dkk (2017), Siengthai dan Pila-ngarm (2016) dengan hasil penelitian kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan kearah positif terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja sebagai variabel mediator pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Apabila disiplin kerja (a) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (b) signifikan dan kepuasan kerja (b) terhadap kinerja karyawan (c) juga signifikan, namun pengaruh disiplin kerja (a) terhadap kinerja karyawan (c) tidak signifikan maka kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediator secara sempurna pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh *indirect effect* yang dihasilkan sebesar 77,9%. Dengan demikian maka H6 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru akan maksimal dan terus meningkat apabila dipengaruhi oleh rasa puas karyawan atas penerapan kedisiplinan yang dilakukan perusahaan. Tingginya ketidakhadiran karyawan memaksa perusahaan melakukan penerapan disiplin kerja berupa sanksi pemotongan gaji. Hal tersebut mendorong karyawan meminimalisasi ketidakhadiran sehingga karyawan akan merasa puas karena terhindar

dari pemotongan gaji. Tingginya frekuensi kehadiran karyawan maka dengan sendirinya akan berdampak pada peningkatan kinerjanya. Hasil ini sependapat dengan penelitian Rizita (2017), Aziz (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediator pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja sebagai variabel mediator pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Apabila pengaruh stres kerja (a) terhadap kepuasan kerja (b) signifikan dan kepuasan kerja (b) terhadap kinerja karyawan (c) juga signifikan, begitupun pengaruh stres kerja (a) terhadap kinerja karyawan (c) juga signifikan mengartikan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediator secara parsial stres kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh *indirect effect* yang dihasilkan sebesar 21,7%. Dengan demikian maka H7 diterima. Kurangnya beban kerja yang diterima karyawan dapat mengakibatkan *understress*. Hal ini menjadikan para karyawan memiliki banyak waktu luang. Semakin lama waktu luang ini hanya akan menimbulkan kebosanan. Oleh karena itu, penambahan beban kerja sangat penting dalam meningkatkan stres kerja sehingga karyawan tidak merasa bosan karena banyaknya waktu luang dan implikasinya karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Rasa puas inilah yang memicu karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Hasil ini sependapat dengan penelitian Sormin dkk (2017), Supriyatun dkk (2018), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediator pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

- 1) Disiplin kerja berpengaruh signifikan kearah positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru.
- 2) Stres kerja berpengaruh signifikan kearah positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru.
- 3) Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru.
- 4) Stres kerja berpengaruh signifikan kearah positif terhadap kinerja karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru.
- 5) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan kearah positif terhadap kinerja karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru.
- 6) Kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediator secara sempurna disiplin kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru.
- 7) Kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediator secara parsial stres kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru.

5.2 SARAN

Bagi Perusahaan

- 1) Pimpinan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru diharapkan lebih meningkatkan penerapan kedisiplinan kerja karyawan melalui apa yang menjadikan mereka puas. Seperti menerapkan pemberian uang kehadiran bagi karyawan dan pemberian penghargaan atas kedisiplinan karyawan.
- 2) Pimpinan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru diharapkan selalu mengontrol stres kerja karyawan dengan sistem pengelolaan dan pengendalian stres yang baik. Hal ini bertujuan agar stres kerja karyawan tetap pada tingkat yang diharapkan.

Bagi penelitian selanjutnya

- 1) Peneliti selanjutnya, sebaiknya menambah beberapa variabel lain yang mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan seperti kualitas kepemimpinan, pelatihan, kompetensi dan lain sebagainya.
- 2) Peneliti selanjutnya juga disarankan agar sampel yang digunakan harus lebih besar yaitu dengan melakukan penelitian pada perusahaan/industri besar. Perbedaan tempat penelitian akan memungkinkan adanya perbedaan kriteria dan penilaian responden juga sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, D. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening (studi pada staff PT. Kepuh Kencana Arum Mojokerto). *Jurnal Ilmu Manajemen* , Vol. 5 No. 3.
- Aziz, M. A. (2016). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. *Multiplier* , Vol. 6 No. 1.
- Inuwa, M. (2016). Job satisfaction and employee performance: An Empirical Approach. *Millenium University* , Vol. 6 No. 1.
- Kristine, E. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi pegawai alih daya (outsourcing) di PT. Mitra Jaya Sentosa. *Jurnal Eksklusif* , Vol. 11 No. 2.
- Latan, H., & Ghozali, I. (2017). *Partial Least Squares: Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program WarpPLS 5.0*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Lianasari, P. W., & Santoso, J. (2017). Pengaruh stres kerja, employee engagement dan kedisiplinan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan CV. Karya Manunggal Semarang. *Jurnal berkala ilmu ekonomi* , Vol. 11 No. 2.

- Nugrahaningsih, H., & Julaela. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Media Manajemen Jasa* , Vol. 1 No. 3.
- Nurhendar, S. (2007). Pengaruh stres kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi (studi pada CV. Aneka Ilmu Semarang). *UNDIP-IR* .
- Rizita, O. E. (2017). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada RSUD DR. M. Ashari Pemalang). *UDiNus Repostory* .
- Siengthai, S., & Pila-Ngarm, P. (2016). The interaction effect job redesign and job satisfaction on employee performance. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship* , 162-180.
- Sormin, T. R., Anisah, U. H., & Dewi, M. S. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan pada karyawan di PT. Panin Bank Lambung Mangkurat Banjarmasin. *Pusat pengelolaan jurnal dan penerbitan Universitas Lambung Mangkurat* , Vol. 5 No. 1.
- Sumbung, I. L., Falah, S., & Antoh, A. (2015). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai dengan pemberian insentif sebagai variabel moderasi (studi kasus di Daerah Kabupaten Jayawijaya). *Jurnal kajian ekonomi dan keuangan daerah* , Vol. 2 No. 1.
- Supriyatun, Suddin, A., & Sutarno. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi (studi pada Bank Mandiri cabang Madiun). *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Vol. 12 No. 1.