

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang penelitian**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah komponen penting sebuah organisasi, terlepas dari ukuran dan tujuannya. Organisasi dibangun di atas berbagai visi, misi, serta tujuan untuk kebaikan manusia, dan misinya ditangani oleh manusia, sehingga manusia memegang peranan penting dalam kegiatan kelembagaan. Ada banyak organisasi di Indonesia, khususnya di Jawa Barat. Ada berbagai macam bentuk organisasi yang bergerak di berbagai bidang. Penelitian ini akan dilaksanakan pada salah satu organisasi/perusahaan bidang perbankan yang berada di Bandung yaitu BPRS HIK Parahyangan. BPRS HIK Parahyangan dapat menjadi bank yang menganut prinsip syariah dalam operasional usahanya dan dapat menjadi BPRS sebagai hasil akuisisi BPRS yang telah berdiri oleh K.H. Anom Mubarak, BA pada tahun 1994 yaitu BPRS TOAT. Tahun 2006 merupakan proses akuisisi serta tonggak sejarah berdirinya BPRS HIK parahyangan.

Mellor dkk (dalam Hamid, 2014) menyatakan bahwa komponen fundamental perusahaan meliputi sumber daya manusia, prosedur kerja, teknologi, serta struktur organisasi. Semua komponen tersebut saling terkait dan terintegrasi secara sinergis dalam upaya meningkatkan kinerja suatu perusahaan. Namun pada keempat komponen tersebut, harus dipahami bahwa manusia (*people*) merupakan komponen terpenting, karena manusia sebagai penggerak organisasi, manusia (anggota) yang menghidupkan organisasi, peran manusia dalam organisasi membuat organisasi berkembang maju. Dalam proses menyelesaikan misi dan mencapai tujuan tertentu, manusia merupakan partisipan terpenting dalam setiap langkah organisasi, dan mereka harus menghadapi tantangan dan kompetisi yang sangat sulit dan melelahkan (Newton, 2001).

Organisasi harus siap meningkatkan standar SDM di organisasinya. Sumber daya manusia memainkan peran penting dan menentukan dalam bisnis karena

manajemen yang ilmiah, terencana, dan terstruktur diperlukan untuk memenuhi tujuan perusahaan, baik sekarang dan di masa depan. Jika perusahaan memiliki karyawan yang berkinerja baik, biasanya dapat mencapai organisasi yang baik. Produktif atau tidaknya seorang karyawan bekerja tergantung pada motivasi, ekonomi, tingkat stres, desain pekerjaan, sistem penggajian, kondisi fisik, teknis, kepuasan kerja dan perilaku lainnya (Handoko, 2011).

Menurut Hamid (2014) kinerja karyawan pada dasarnya ialah suatu hal yang dilakukan serta tidak dilakukan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja karyawan akan memengaruhi proporsi kontribusinya kepada perusahaan, termasuk jumlah output, durasi output, kehadiran di tempat kerja, dan kerja sama (Hamid, 2014). Kinerja karyawan dipandang perlu dalam organisasi/perusahaan karena dapat menentukan hidup dan matinya suatu perusahaan (Widarta, 2019).

Berbagai jenis masalah dan kekhawatiran selalu dihadapi oleh karyawan. Sumber daya manusia menghadapi kesulitan, masalah, dan emosional yang tersiksa dari waktu ke waktu. Beberapa jenis kesulitan terjadi terkait dengan pekerjaan, tetapi yang lainnya terkait di luar pekerjaan. Hal ini harus menjadi perhatian manajemen karena dalam banyak kasus dapat mempengaruhi prestasi kerja. Stres kerja merupakan kondisi utama bagi pekerja.

Menurut Gaol (2014) stres ialah istilah umum yang menggambarkan perasaan tertekan, konflik, beban, kelelahan, panik, kecemasan, depresi, bergemuruh, dan kehilangan kekuatan. Terdapat hubungan antara kinerja dengan stres di tempat kerja menurut berbagai temuan penelitian, serta terdapat variasi temuan penelitian berdasarkan penelitian sebelumnya. Untuk memberikan arah dalam penelitian ini dirumuskan kesenjangan penelitian *research gap* seperti berikut :

**Tabel 1.1**  
**Ringkasan *Research Gap* Pengaruh Stres Terhadap Kinerja**

No	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Dewi & Wibawa, 2016)	1. Stres kerja (X) 2. Kinerja (Y)	Berpengaruh negatif
2	(Cahyana & Jati, 2017)	1. Stres kerja (X) 2. Kinerja (Y)	Berpengaruh positif
3	(Mahriani, 2018)	1. Stres kerja (X) 2. Kinerja (Y)	Berpengaruh secara parsial
4	(Diputra & Surya, 2018)	1. Stres kerja (X) 2. Kinerja (Y)	Negatif dan signifikan
5	(Widarta, 2019)	1. Stres kerja (X) 2. Kinerja (Y)	Berpengaruh positif
6	(Talise, 2019)	1. Stres kerja (X) 2. Kinerja (Y)	Tidak berpengaruh secara parsial
7	(Prawira & Suwandana, 2019)	1. Stres kerja (X) 2. Kinerja (Y)	Negatif dan signifikan
8	(Suwandana & Sandiartha, 2020)	1. Stres (X) 2. Kinerja (Y)	Negatif dan signifikan
9	(Dharmayasa & Adnyani, 2020)	1. Stres (X) 2. Kinerja (Y)	Berpengaruh negatif
10	(Mahaputra & Ardana, 2020)	1. Stres kerja (X) 2. Kinerja (Y)	Positif dan signifikan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil penelitian terdahulu dimana terdapat perbedaan hasil penelitian. Hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil berbeda-beda tersebut yang menimbulkan *research gap*. Berdasarkan *research*

*gap* yang ada maka hal ini dapat dijelaskan dengan menambahkan variabel yaitu kepuasan kerja sebagai variabel tidak langsung.

Individu yang merasa frustrasi dan tidak bahagia (puas) di lingkungan kerjanya tidak akan memberikan kinerja yang maksimal (Adair, 2008). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kepuasan kerja bisa menjadi emosi yang tidak menyenangkan atau menyenangkan bagi pekerja dalam melihat pekerjaannya. Karyawan dalam suatu perusahaan adalah orang yang paling berpengaruh terhadap keberhasilan atau kegagalan kegiatan organisasi, oleh sebab itu kepuasan kerja sangat penting. Agar semangat kerja, dedikasi, cinta serta disiplin kerja yang tinggi maka harus diciptakan kepuasan kerja karyawan semaksimal mungkin (Prawira & Suwandana, 2019).

Sebagaimana diketahui bahwa negara Indonesia sedang dilanda pandemi COVID-19. Penurunan ekonomi akibat COVID-19 memiliki dampak yang berarti bagi perusahaan terutama BPRS HIK Parahyangan. Akibat perekonomian perusahaan yang menurun, perusahaan mencoba berbagai upaya untuk mengembalikan perekonomiannya, salah satunya dengan pengurangan karyawan. Akibat dari pengurangan karyawan ini, beban kerja karyawan lain menjadi bertambah sehingga memicu timbulnya stres kerja. Selain itu, ditemukan beberapa karyawan yang mengeluh akan bertambahnya beban kerja tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan tersebut tidak puas dengan pekerjaan mereka.

Peneliti melakukan *mini survey* pada 5 Maret 2021 sebagai data awal untuk penelitian yang disebar secara online kepada pegawai BPRS HIK Parahyangan menggunakan google formulir. *Mini survey* ini dilakukan dengan tujuan untuk mencari tahu adanya stres dan kepuasan kerja dari pegawai BPRS HIK Parahyangan itu sendiri. Berikut hasil *mini survey* yang telah dilakukan oleh peneliti :

**Tabel 1.2**  
**Mini Kuesioner**

<b>No</b>	<b>Hari dan Tanggal Pelaksanaan</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Hasil</b>
1	Jum'at, 5 Maret 2021	Apakah Anda mengalami beban kerja yang berlebihan?	3 responden menjawab Ya dan 3 responden menjawab Tidak
2	Jum'at, 5 Maret 2021	Apakah Anda mengalami tekanan atau desakan waktu dalam bekerja?	4 responden menjawab Ya dan 2 Responden menjawab tidak
3	Jum'at, 5 Maret 2021	Apakah Anda mengalami perasaan frustrasi dalam bekerja apabila tidak sesuai dengan harapan?	5 responden menjawab Ya dan 1 responden menjawab Tidak
4	Jum'at, 5 Maret 2021	Apakah Anda mengalami kesulitan dalam masalah pribadi?	3 responden menjawab Ya dan 3 responden menjawab Tidak
5	Jum'at, 5 Maret 2021	Apakah Anda mengalami ketidakpuasan dalam bekerja?	4 responden menjawab Ya dan 2 Responden menjawab tidak
6	Jum'at, 5 Maret 2021	Apakah Anda dekat dengan atasan anda?	3 responden menjawab Ya dan 3 responden menjawab Tidak
7	Jum'at, 5 Maret 2021	Apakah Anda puas dengan gaji yang anda terima (merasa sesuai dengan kontribusi yang anda berikan)?	5 responden menjawab Ya dan 1 responden menjawab tidak
8	Jum'at, 5 Maret 2021	Apakah Anda merasakan kenyamanan terhadap lingkungan	3 responden menjawab Ya, 1 responden

No	Hari dan Tanggal Pelaksanaan	Pertanyaan	Hasil
		kerja?	menjawab Tidak, dan 2 responden tidak menjawab
9	Jum'at, 5 Maret 2021	Apakah Anda mengalami kesulitan dalam memenuhi standar kerja?	4 responden menjawab Ya dan 2 responden menjawab Tidak
10	Jum'at, 5 Maret 2021	Apakah adanya kesesuaian antara pekerjaan dengan minat?	5 responden menjawab Ya dan 1 responden menjawab Tidak

Dari hasil *mini survey* yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa adanya stres kerja serta ketidakpuasan yang dirasakan pegawai di perusahaan tersebut. Hal ini ditandai dengan tanggapan dari responden yang menunjukkan adanya beban kerja, desakan waktu, frustrasi dalam bekerja, kesulitan memenuhi standar kerja, adanya kesulitan masalah pribadi (*Stress off the job*) yang berpengaruh kepada stres pegawai, adanya ketidakpuasan dalam bekerja, serta sebagian pegawai tidak dekat dengan atasan dimana hal ini yang membuat atasan kurang memahami kebutuhan pegawai dengan baik sehingga berpengaruh pada kepuasan kerja. Stres yang dialami pegawai serta ketidakpuasan tersebut apabila dibiarkan diduga akan menurunkan kinerja pegawai tersebut. Rendahnya kepuasan kerja pegawai juga diduga memiliki hubungan dengan stres kerja.

Menurut Hamid (2014) beban kerja yang tidak proporsional akan mempengaruhi stres, apalagi orang yang telah melebihi batas akan berdampak negatif yaitu ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja yang rendah. Karyawan merasakan tingkat kepuasan yang tinggi apabila bebas stres, dan

kinerjanya meningkat. Begitu pula karyawan yang mengalami stres kerja tinggi akan merasakan tingkat kepuasan rendah, sehingga kinerjanya menurun.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk meneliti mengenai kinerja pegawai yang diduga dipengaruhi oleh stres serta kepuasan kerja pegawai. Penulis mengambil penelitian dengan judul : “Pengaruh Stres terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai BPRS HIK Parahyangan)”.

## **B. Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Ketidak konsistenan hasil penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja.
2. Beban kerja pegawai bertambah sehingga memicu timbulnya stres kerja.
3. Terdapat ketidakpuasan kerja yang dirasakan pegawai BPRS HIK Parahyangan.
4. Kepuasan kerja diduga memiliki hubungan dengan stres kerja.

## **C. Rumusan masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah stres berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai BPRS HIK Parahyangan?
2. Apakah stres berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPRS HIK Parahyangan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPRS HIK Parahyangan?
4. Apakah kepuasan kerja sebagai pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja pegawai BPRS HIK Parahyangan?

#### **D. Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah stres berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai BPRS HIK Parahyangan.
2. Untuk mengetahui apakah stres berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPRS HIK Parahyangan.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPRS HIK Parahyangan.
4. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja sebagai pengaruh tidak langsung stres terhadap kinerja pegawai BPRS HIK Parahyangan.

#### **E. Manfaat penelitian**

##### **a. Manfaat akademis**

1. Memperkuat teori tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
2. Mengetahui dan menganalisis dengan jelas pengaruh stres kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

##### **b. Manfaat praktis**

1. Diharapkan mampu memberikan masukan terhadap perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Sebagai bahan referensi untuk bahan peningkatan kinerja pegawai.

#### **F. Kerangka berpikir**

##### **a. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja**

Stres kerja ialah kondisi yang menyebabkan ketidakseimbangan psikologis serta fisik, berdampak pada kondisi pegawai, proses berpikir, dan emosi (Handoko, 2011). Persepsi pegawai dalam menyelaraskan nilai individu serta tujuan dengan organisasi dapat dipengaruhi oleh stres kerja. Stres kerja yang



dialami pegawai dapat mempengaruhi perasaannya, baik yang dalam hal pekerjaan maupun hasil yang diterimanya (Permatasari & Rahyuda, 2020). Menurunnya kepuasan kerja merupakan salah satu efek psikologis dari stres kerja. Walaupun mengalami stres, kinerja pegawai akan semakin maksimal jika didukung dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Adawiyah, 2015). Stres pegawai akibat pekerjaan harus dikondisikan dengan baik supaya kepuasan kerja pegawai mencapai tingkat yang sesuai. Penelitian Diputra & Surya (2018) menemukan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, yaitu semakin tinggi tingkat stres kerja yang dimiliki pekerja maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang dibentuk dalam diri pegawai. Penelitian ini didukung oleh penelitian Prawira & Suwandana (2019), Permatasari & Rahyuda (2020), Suwandana & Sandiartha (2020), Wirawan & Dewi (2020), dan penelitian Pardita & Surya (2020).

#### **b. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja**

Stres bisa menjadi gejala atau perasaan yang mungkin timbul pada karyawan yang berlebihan dan mungkin berdampak pada perusahaan, yang dapat berdampak pula pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat terganggu akibat stres yang berlebihan serta dapat merugikan perusahaan. Dampak stres berupa rendahnya produktivitas, kurangnya kreativitas, kurangnya motivasi, proses kognitif tinggi yang tidak efektif, dan tingkat absensi karyawan yang tinggi (Mahaputra & Ardana, 2020). Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dapat terganggu apabila stres yang terlalu tinggi sehingga dapat mempengaruhi fleksibilitas karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Dalam organisasi / perusahaan, hidup mati suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan. Campur tangan pimpinan (manajer) berakibat positif terhadap kinerja, sehingga dapat mengatasi stres kerja atau menjadi senjata untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tuntutan tugas merupakan salah satu aspek pekerjaan seseorang yang dapat memberikan tekanan pada mereka jika kecepatan

tuntutan tugas dirasa tidak masuk akal (berlebihan), tuntutan tugas juga dapat meningkatkan kecemasan dan stres (Robbins & Judge, 2011). Stres atau stres mental bisa menjadi liar, terbentuk pada manusia sebagai respon terhadap setiap keinginan, oleh karena itu stres tidak dapat dihindari, karena merupakan komponen gaya hidup pada manusia. Hasil penelitian Diputra & Surya (2018) menemukan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu semakin tinggi jumlah stres kerja yang dimiliki pekerja maka semakin rendah pula kinerja yang dibentuk dalam pekerjaan karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian dari Prawira & Suwandana (2019), Suwandana & Sandiartha (2020), dan Wirawan & Dewi (2020).

**c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja**

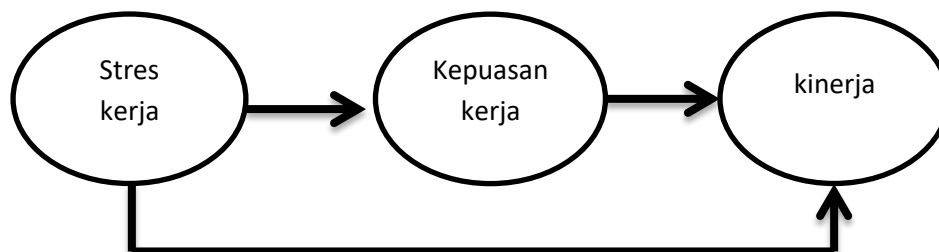
Kepuasan kerja karyawan memainkan peran yang sangat penting dalam kinerja organisasi. Kepuasan kerja muncul dari cara manajer berkonsentrasi dan membangkitkan pendapat dan partisipasi bawahannya, sehingga pekerja merasa menjadi bagian dari interior organisasi serta mereka merasa atasan mendengarkannya (Firmansah & Santy, 2011). Kepuasan kerja adalah bagaimana orang berpikir dan merasakan tempat kerja mereka melalui berbagai aspek yang terkait dengannya. Seseorang cenderung lebih produktif, dan memiliki keterlibatan yang tinggi apabila mengekspresikan kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya. Pada tingkat selanjutnya kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja. Sebagian besar karyawan telah memiliki kemampuan berpotensi tinggi namun belum dapat menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini mungkin terjadi karena ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kepuasan kerja dan kinerja. Cahyana & Jati (2017) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh Diputra & Surya (2018) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Juga didukung

oleh Prawira & Suwandana (2019), Dharmayasa & Andnyani (2020), dan Suwandana & Sandiartha (2020). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, artinya rasa kepuasan kerja karyawan membuat karyawan meningkatkan kinerjanya (Mahaputra & Ardana, 2020).

**d. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi**

Stres kerja dapat merupakan gejala atau perasaan yang akan muncul selama bekerja dan mungkin berdampak pada perusahaan, juga mempengaruhi kepuasan karyawan dan berakibat pada kinerja karyawan. Pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menunjukkan bahwa walaupun terjadi stres kerja, kinerja karyawan dapat dimaksimalkan dalam bekerja bila didukung oleh kepuasan kerja yang tinggi. Hasil penelitian Diputra & Surya (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian Prawira & Suwandana (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Suwandana & Sandiartha (2020), ditemukan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.



**Gambar 1.1**  
**Kerangka Konsep Penelitian**

## G. Hasil penelitian terdahulu

**Tabel 1.3**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Sumber
1	(Dewi & Wibawa, 2016)	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud	Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Terdapat dua variabel X yaitu stres dan motivasi kerja sedangkan peneliti hanya meneliti satu variabel X yaitu stres kerja	Meneliti variabel stres kerja dan kinerja	E-Jurnal Manajemen Unud
2	(Cahyana & Jati, 2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh positif	Terdapat tiga variabel X sedangkan peneliti hanya satu variabel X,	meneliti stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja	E-jurnal akuntansi

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Sumber
		Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama	variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	disini kepuasan kerja sebagai variabel X sedangkan peneliti menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel Z		
3	(Diputra & Surya, 2018)	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Destination Asia Bali	Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja	Objek penelitian yang ditelitinya berbeda	Variabel X, Y, dan Z sama	E-jurnal manajemen universitas udayana

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Sumber
			terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja sebagai pengaruh tidak langsung antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.			
4	(Mahriani, 2018)	Pengaruh Stres dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Mitrathama Arthabuana di Kabupaten Banjar	Stres dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan, stres dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Pengujian hipotesis menggunakan <i>Partial Least Square</i> (PLS) sedangkan peneliti menggunakan <i>path analysis</i> , dan peneliti tidak meneliti variabel disiplin kerja	Meneliti variabel stres, kepuasan, dan kinerja.	Jurnal studi ekonomi

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Sumber
5	(Talise, 2019)	Pengaruh Konflik Peran, Stres Kerja, dan Pemahaman <i>Good Governance</i> terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik	Konflik peran secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja auditor, stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, pemahaman <i>good governance</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.	Pengujian hipotesis menggunakan <i>Partial Least Square</i> (PLS) sedangkan peneliti menggunakan <i>path analysis</i> , dan peneliti tidak meneliti variabel konflik peran serta pemahaman <i>good governance</i>	Meneliti variabel stres kerja dan kinerja.	E-Jurnal Akuntansi
6	(Pramesti & Piartrini, 2020)	Peran Mediasi Stres Kerja pada Hubungan	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan	Variabel stres kerja sebagai variabel	Meneliti stres kerja dan kepuasan	E-jurnal Manajemen Universitas Udayana

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Sumber
		Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan BRI Cabang Gajah Mada Denpasar	signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja, stres kerja dinilai tidak memediasi hubungan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.	mediasi (Z) sedangkan peneliti menggunakan annya sebagai variabel X, kepuasan kerja sebagai variabel Y sedangkan peneliti menggunakan annya sebagai variabel Z	kerja.	
7	(Wirawan & Dewi, 2020)	Peran Kepuasan Kerja	Terdapat pengaruh negatif dan signifikan	Variabel Y yang diteliti	Variabel X dan Z yang diteliti sama	E-jurnal Manajemen Universitas



No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Sumber
		Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional di UPT. Monumen Perjuangan Rakyat Bali	antara stres kerja terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dan kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional.	Berbeda		Udayana

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Sumber
8	(Suwandana & Sandiartha, 2020)	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur	Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja sebagai pengaruh tidak langsung antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.	Objek penelitian di koperasi sedangkan peneliti di BPRS	Variabel X,Y, dan Z yang diteliti sama	E-jurnal Manajemen Universitas Udayana

## H. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H1 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BPRS HIK Parahyangan.

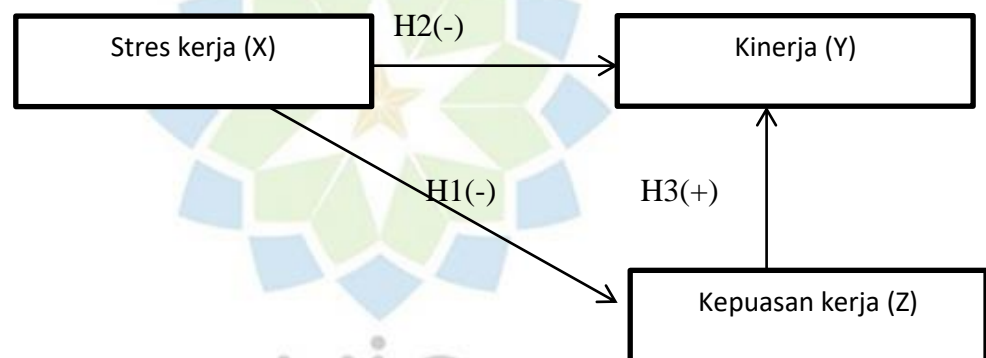
H2 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPRS HIK Parahyangan.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPRS HIK Parahyangan.

H4 : Kepuasan kerja memediasi stres kerja terhadap kinerja pegawai BPRS HIK Parahyangan.

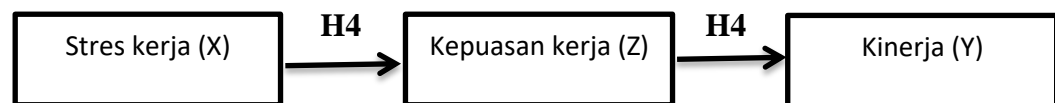
### I. Model kerangka berpikir penelitian

Berdasarkan hipotesis yang telah diajukan maka model penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 1.2**

**Model Kerangka Berpikir Variabel X,Y,Z**



**Gambar 1.3**

**Model Kerangka Mediasi**