

**PENGARUH STRESS KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT. SINAR SOSRO TANJUNG MORAWA**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

NAMA : HERU NUR AHMAD KUSUMA
NPM : 2005160419
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 22 Agustus 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : HERU NUR AHMAD KUSUMA
NPM : 2005160419
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH STRES KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA BARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SINAR SOSRO TANJUNG MORAWA.

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah dinyatakan lulus untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

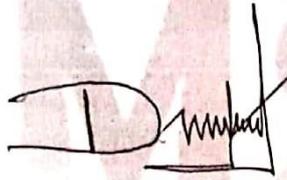


Ir. M. ELFI AZHAR, M.Si.



IRMA

Pembimbing



Drs. DANI ISKANDAR, S.E., M.M.

Ketua



Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si, CMA.



Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.P., M.P.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

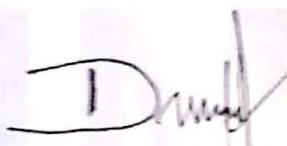
Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : HERU NUR AHMAD KUSUMA
N.P.M : 2005160419
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH STRES KERJA DAN KETERLIBATAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. SINAR SOSRO TANJUNG
MORAWA.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, Agustus 2024

Pembimbing Tugas Akhir


Drs. DANI ISKANDAR, S.E., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Heru Nur Ahmad Kusuma
NPM : 2005160419
Dosen Pembimbing : Drs. Dani Iskandar, S.E., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Stres Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki : Identifikasi masalah - abstrak - Daftar isi	5-8-2024	f
Bab 2	- Perbaiki : - Kerangka konseptual	5-8-2024	f
Bab 3	- BUAT: ANALISIS JAWAB	11-8-2024	f
Bab 4	- Perbaiki : jawaban responden	11-8-2024	f
Bab 5			
Daftar Pustaka			/
Persetujuan Sidang Meja Hijau	acc w/ disdangkan Tugas akhir	14-8-2024	f

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Agustus 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

(Drs. Dani Iskandar, S.E., M.M.)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Heru Nur Ahmad Kusuma
NPM : 2005160419
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Stress Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/ skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juni 2024
Pembuat Pernyataan



Heru Nur Ahmad Kusuma

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH STRESS KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SINAR SOSRO TANJUNG MORAWA

Heru Nur Ahmad Kusuma
2005160419

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No.3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: Herunak1337@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan juga menganalisis pengaruh stress kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang berfokus dalam hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dan melakukan penarikan kesimpulan dari hasil pengujian tersebut. Dalam penelitian ini responden yang diteliti adalah karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa dengan populasi sebanyak 279 orang dan melakukan pengambilan sampel dengan menggunakan rumus slovin berjumlah 74 orang sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan berupa kuesioner dan menggunakan teknik analisis data Partial Least Square (SmartPLS). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh stress kerja, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh signifikan stress kerja dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh signifikan stress kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: Stress Kerja, Keterlibatan Kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF JOB STRESS AND JOB ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE PT. SINAR SOSRO TANJUNG MORAWA

**Heru Nur Ahmad Kusuma
2005160419**

*Management Study Program
Faculty of Economics and business
Universitas of Muhammadiyah North Sumatera
Jln. Kapten Mughtar Basri No.3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: Herunak1337@gmail.com*

This research aims to determine and also analyze the influence of work stress and work involvement on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. This research uses a quantitative method with an associative approach, which focuses on the relationship between one variable and other variables and draws conclusions from the test results. In this study, the respondents studied were employees of PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa with a population of 279 people and carried out samples using the Slovin formula with a total of 74 samples. The data collection technique uses a list of statements in the form of a questionnaire and uses Partial Least Square (SmartPLS) data analysis techniques. The research results show that there is an influence of work stress, work involvement and work satisfaction on employee performance. There is a significant influence of work stress and work involvement on job satisfaction. There is a significant influence of work stress and work involvement on employee performance through job satisfaction.

Keywords: *Job Stress, Job Engagement, Job Satisfaction, Employee Performance*

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini. selanjutnya shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu 'Alaihi Wasallam. penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam menyelesaikan proposal ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan proposal. Penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih sebesar - besarnya terutama kepada: Teristimewa untuk Ayahanda Marsianto dan Ibunda Sri Widari tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan proposal ini. Dan seluruh keluarga besar penulis yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si.selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Drs. Dani Iskandar, S.E., M.M selaku pembimbing proposal yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan proposal.
8. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan proposal ini.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari kata sempurna baik dari segi materi maupun penulisannya, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan proposal ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terimakasih semoga proposal ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap proposal ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, 2024

Penulis

Heru Nur Ahmad Kusuma
2005160419

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	10
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Kinerja Karyawan	12
2.1.1.1 Defisini Kinerja Karyawan	12
2.1.1.2 Indikator Kinerja Karyawan	14
2.1.2 Kepuasan Kerja	15
2.1.2.1 Definisi Kepuasan Kerja	15
2.1.2.2 Faktor Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	17
2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja	17
2.1.3 Stress Kerja.....	19
2.1.3.1 Definisi Stress Kerja.....	19
2.1.3.2 Faktor Faktor yang mempengaruhi Stress kerja	20
2.1.3.3 Indikator Stress Kerja.....	22
2.1.4 Keterlibatan Kerja	23

2.1.4.1 Definisi Keterlibatan Kerja	23
2.1.4.2 Faktor Faktor yang mempengaruhi Keterlibatan kerja.....	25
2.1.4.3 Indikator Keterlibatan Kerja	28
2.2 Kerangka Konseptual.....	28
2.3 Hipotesis	35
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	36
3.1 Jenis Penelitian	36
3.2 Definisi Operasional Variabel	36
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	42
3.4 Populasi dan Sampel	42
3.5 Teknik pengumpulan data	44
3.6 Teknik Analisis Data	45
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1 Hasil Penelitian.....	50
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	50
4.2 Jawaban Responden.....	50
4.2.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)	50
4.2.2 Variabel Stress Kerja (X1)	52
4.2.3 Variabel Keterlibatan Kerja (X2)	53
4.2.4 Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	55
4.3 Analisis Data	56
4.3.1 Analisis Model Pengukuran (Measurement Model).....	56
4.3.2 Uji Inner Model (R-Square & F-Square).....	61
4.3.3 Pengujian Hipotesis	64
4.4 Pembahasan Hasil Analisis Data	69
4.4.1 Stress Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja	69
4.4.2 Keterlibatan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.....	70
4.4.3 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	71
4.4.4 Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	72
4.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	73
4.4.6 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan	

Kerja	74
4.4.7 Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....	74
BAB 5 PENUTUP	76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran.....	76
5.3 Keterbatasan Penelitian	77
DAFTAR PUSTAKA	79

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan	37
Tabel 3.2 Indikator Stress Kerja	38
Tabel 3.3 Indikator Keterlibatan Kerja	38
Tabel 3.4 Indikator Keterlibatan Kerja	39
Tabel 3.5 Jadwal Rencana Penelitian.....	42
Tabel 3.6 Kriteria Skala Likert	50
Tabel 4.1 Skor Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)	50
Tabel 4.2 Skor Kuesioner Stress Kerja (X1)	52
Tabel 4.3 Skor Kuesioner Keterlibatan Kerja (X2)	53
Tabel 4.4 Skor Kuesioner Kepuasan Kerja (Z).....	54
Tabel 4.5 Outer Loading	57
Tabel 4.6 Discriminant Validity (Cross Loading)	58
Tabel 4.7 Average Variance Extracted	60
Tabel 4.8 Composite Reliability	60
Tabel 4.9 Cronbach's Alpha	61
Tabel 4.10 R-Square	62
Tabel 4.11 F-Square.....	63
Tabel 4.12 Direct Effect.....	64
Tabel 4.13 Indirect Effect	67
Tabel 4.14 Total Effect	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja	29
Gambar 2.2 Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	30
Gambar 2.3 Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	32
Gambar 2.4 Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	33
Gambar 2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	34
Gambar 2.6 Kerangka Konseptual.....	34
Gambar 4.1 Hasil Uji Algorithm (Outer Loading).....	58
Gambar 4.2 Hasil Uji Bootstrapping (Direct Effect).....	66

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi organisasi dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam suatu organisasi. Sumber-sumber daya yang dimiliki perusahaan terbatas sifatnya, maka perusahaan dituntut untuk mampu memperdayakan dan mengoptimalkan guna mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu keunggulan bersaing perusahaan dalam efisiensi, efektivitas dan fleksibilitas perusahaan dalam mencapai tujuannya.

PT. Sinar Sosro adalah Perusahaan yang bergerak dalam bidang memproduksi minuman dalam kemasan. Dalam kegiatan memproduksi minuman Perusahaan ini menggunakan alat produksi mesin dan peralatan lainnya. Mesin dan peralatan yang digunakan dalam memproduksi juga memiliki resiko dan dapat juga menyebabkan stress kerja jika tidak dipergunakan dengan secara tepat sesuai prosedur, stress kerja berhubungan dengan keterlibatan kerja Perusahaan. Keterlibatan kerja disini dimaksudkan adalah keaktifan keterhubungan karyawan dengan pekerjaan mereka di tempat kerja. Keterlibatan kerja juga biasanya di

anggap sebagai faktor penting dalam produktivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja. Karyawan juga merasa terlibat dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi, berkinerja tinggi, dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan Perusahaan.

Tuntutan tugas yang ada pada suatu perusahaan adalah salah satu penyebab timbulnya stres pada karyawan karena begitu beratnya tuntutan. Stres kerja menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja. Sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Dalam banyak kasus, hal itu bisa mempengaruhi kinerja karyawan sehingga harus menjadi perhatian pihak perusahaan terutama manajemen personalia. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menimbulkan adanya ketidakseimbangan fisik serta psikis pekerja, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Dalam kaitannya dengan pekerja, semua dampak dari stress tersebut akan menuju kepada menurunnya performansi, efisiensi dan produktivitas kerja yang bersangkutan (Heruwanto et al., 2020).

Fenomena yang ditemukan setelah melakukan riset, wawancara stress kerja pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa yaitu Beban kerja. Karyawan di PT tersebut memberitahukan bahwa Beban kerja masalah serius yang dapat berdampak negatif pada produktivitas dan reputasi Perusahaan. Ketika karyawan memiliki tugas yang terlalu banyak atau tanggung jawab dalam Waktu yang terbatas dapat menyebabkan stress dan dapat menyebabkan penurunan kualitas produk, kerugian finansial, serta ketidakpuasan pelanggan. Selain itu beban kerja juga dapat mengakibatkan konsekuensi hukum bagi Perusahaan jika Tindakan yang dilakukan oleh karyawan menyebabkan kerugian atau cedera pada

orang yang bersangkutan. Maka dari itu, PT Tersebut perlu juga memberikan pelatihan dan pengawasan yang baik kepada karyawan yang bekerja di PT Sinar Sosro untuk mencegah terjadinya kelalaian dalam menjalankan tugas mereka serta mengimplementasikan sistem pengawasan yang efektif sebagai standar kerja yang tinggi selalu terjaga.

Beban Kerja karyawan juga Berkaitan dengan stress kerja yang merupakan permasalahan serius yang dapat mengancam tidak hanya kesejahteraan individu, tetapi juga stress kerja yang berada di tempat kerja tersebut. Kasus kecelakaan Stress Kerja yang di sebabkan oleh Beban kerja yang terlalu banyak yang di berikan Perusahaan kepada karyawan tersebut dapat menciptakan dampak negatif tentang tanggung jawab terhadap Perusahaan dalam menjaga kesejahteraan pekerjanya. Selain dari itu, pelanggaran terhadap beban kerja juga dapat berujung pada proses hukum yang dapat memakan Waktu dan biaya bagi perusahaan, dan juga dapat memberikan dampak psikologis dan finansial yang signifikan bagi karyawan yang terkena dampaknya tersebut.

Beban kerja terkait Stress Kerja memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap tanggung jawab pekerjaan, tetapi juga pada kinerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Saat karyawan Perusahaan tersebut mendapatkan beban kerja yang sangat banyak maka mereka mendapatkan beban yang sangat banyak yang menyebabkan stress kerja yang berlebihan yang pada akhirnya dapat mengganggu kinerja mereka. Para karyawan yang memiliki beban kerja yang banyak cenderung mengalami penurunan produktivitas karena ketidakpastian dan kekhawatiran terhadap pekerjaan mereka tersebut. Selain dari itu, beban kerja juga sangat berdampak negatif pada kepuasan kerja karyawan. Saat karyawan merasa

mereka diberikan beban kerja yang terlalu banyak maka Tingkat produktivitas para karyawan tersebut menurun yang menyebabkan kerugian pada Perusahaan tersebut dan menciptakan ketidakpuasan dan ketidakpercayaan terhadap manajemen. Para karyawan yang merasa tidak di hargai dan tidak didukung oleh Perusahaan terkait pekerjaan mereka cenderung merasa kurang termotivasi dan kurang puas dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi dan menurunkan retensi karyawan dan citra Perusahaan sebagai tempat kerja yang baik.

Keterlibatan kerja juga menjadi salah satu masalah yang ada di Perusahaan tersebut dikarenakan adanya komunikasi yang buruk. Kurangnya komunikasi antara manajemen dan karyawan bisa membuat karyawan merasa tidak dihargai atau tidak didengarkan, yang dapat mengurangi keterlibatan kerja mereka. Masalah itu juga sangat penting baik untuk Perusahaan maupun perseorangan dikarenakan jika tidak adanya komunikasi yang baik maka kinerja yang seharusnya di selesaikan dengan mudah karena adanya komunikasi yang tidak baik maka suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan tersebut menurun dan merugikan Perusahaan dikarenakan tidak maksimalnya pekerjaan yang dijalankan.

Kurangnya keterlibatan karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut dikarenakan karyawan mungkin merasa kurang termotivasi atau kurang tertarik dalam pekerjaan mereka, yang dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja.

Kepuasan kerja juga salah satu dari masalah yang ada di Perusahaan tersebut dikarenakan kondisi kerja yang buruk. Lingkungan kerja yang tidak nyaman, kurangnya fasilitas yang memadai atau ketidaknyamanan fisik di tempat

kerja membuat karyawan merasa tidak puas. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah, tempat kerja, budaya perusahaan, hubungan antar karyawan, kebijakan organisasi, dan faktor-faktor lain yang memengaruhi pengalaman kerja seseorang. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan kerja karyawan, sementara lingkungan kerja yang buruk dapat mengakibatkan stres, ketidaknyamanan, dan bahkan masalah kesehatan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, aman, dan memotivasi bagi karyawan.

Ketidakadilan dalam perlakuan itu juga menjadi masalah dikarenakan perlakuan yang tidak adil atau tidak konsisten dari manajemen atau rekan kerja bisa menyebabkan ketidakpuasan dan merusak hubungan ditempat kerja yang menyebabkan perpecahan antara karyawan dengan karyawan lain. Yang mengakibatkan penurunan produktivitas dari karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaannya yang akan merugikan perusahaan dalam mencapai target penjualan.

Maka dari itu, sangat penting bagi Perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan telah mendapatkan pelatihan yang sudah memadai tentang beban kerja yang diberikan oleh Perusahaan dan mengikuti segala pelatihan yang sebelumnya diberikan oleh atasan mereka. Selain itu Perusahaan juga harus memberikan pengawasan terhadap karyawannya untuk menjaga Tingkat keefektifan karyawan terhadap pekerjaannya agar tetap terjaga produktivitas karyawan tersebut untuk mencapai hasil yang maksimal terhadap kinerja para karyawan tersebut. Dengan demikian, Upaya pencegahan dan penegakan terhadap beban kerja itu akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang baik, produktif, dan bertanggung

jawab bagi semua pihak yang terlibat. Sangat penting juga bagi Perusahaan untuk memberikan perhatian yang lebih dan serius kepada beban kerja dan untuk memastikan bahwa semua karyawan juga memahami apa itu beban kerja yang aman. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan juga mendukung. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Maka dari itu sangat penting Perusahaan juga memberikan pelatihan kepada pekerjanya dikarenakan itu juga investasi dalam mengurangi beban kerja yang akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan baik untuk menjaga produktivitas kepada semua orang yang terlibat.

Semakin meningkatnya tuntutan di bidang pekerjaan membuat individu merasakan peningkatan tekanan untuk memenuhi tuntutan tersebut. Bahkan, tuntutan tersebut muncul bukan dari lingkungan pekerjaan saja tetapi juga dari kehidupan pribadinya. Menghadapi beragam tuntutan tersebut dapat membuat individu mengalami stres. Berbagai hal bisa membuat individu meningkat stresnya, target yang tinggi, ketidaksesuaian dengan pimpinan dan rekan kerja, dan faktor lain. Kondisi tersebut bisa membuat individu merasa terkuras secara fisik dan mental. Meski tidak selalu berakibat buruk, stres perlu ditangani sedini mungkin agar tidak berlanjut menjadi kondisi yang lebih buruk. Stres yang berlebihan dapat berdampak negatif terhadap kesehatan dan kinerja individu (Sumrahadi et al., 2019).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (SUTEDJO & MANGKUNEGARA, 2018). Kinerja karyawan juga perlu di perhatikan oleh Perusahaan dikarenakan Perusahaan

membutuhkan dorongan untuk menaikkan kualitas Perusahaan tersebut . kinerja karyawan memiliki beberapa aspek yaitu kehadiran, keterampilan dan pencapaian.

Secara umum Stres Kerja dapat didefinisikan sebagai gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor luar (ketegangan) pada saat melakukan pekerjaan. Stres juga merupakan masalah yang perlu diatasi karena dapat mengganggu prestasi kinerja Pegawai (Farisi & Utari, 2022).

Stres Kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Stres kerja adalah adanya ketekanan yang mempengaruhi kondisi fisik yang dialami seseorang dalam menghadapi pekerjaan yang membuat seseorang merasa tidak tenang dalam melakukan aktivitas (Farisi & Utari, 2022).

Keterlibatan Kerja adalah seberapa besar identifikasi secara psikologis individu terhadap pekerjaannya. Makin besar individu tersebut mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, maka keterlibatan kerja semakin tinggi. Keterlibatan kerja akan meningkat apabila anggota dalam organisasi menghadapi suatu situasi yang penting untuk didiskusikan bersama (Yakup, 2017a).

Kepuasan Kerja adalah Perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan (Jufrizen & Sitorus, 2021).

Berdasarkan uraian Permasalahan yang berkaitan dengan Stress Kerja dan Keterlibatan Kerja, Kinerja karyawan dan kepuasan kerja tersebut, maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **Pengaruh Stress Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan**

Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa”..

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Beban kerja dapat meningkatkan resiko yang sangat fatal yaitu menurunkan Tingkat produktivitas para karyawan sehingga dapat merugikan Perusahaan itu sendiri.
2. Kurangnya komunikasi diantara manajemen dan karyawan bisa membuat karyawan menjadi tidak di hargai yang dapat mengurangi Keterlibatan Kerja sehingga kinerja yang seharusnya dihasilkan maksimal malah menurunkan produktivitas dari karyawan tersebut.
3. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kurangnya fasilitas yang memadai atau ketidaknyamanan para karyawan membuat karyawan merasa tidak puas yang akan menurunkan Kepuasan Kerja dari para karyawan.
4. Adapun beberapa karyawan tidak memahami potensi dan konsekuensi serius dari beban kerja yang dapat mengurangi insentif untuk menjalankan pekerjaan-pekerjaan tersebut.
5. Perlakuan yang tidak adil atau tidak konsisten dari manajemen atau rekan kerja bisa menyebabkan ketidakpuasan dan merusak hubungan ditempat kerja yang menyebabkan perpecahan antara karyawan dengan karyawan lain

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas dan mengingat luasnya permasalahan yang ada maka penulis membatasi permasalahan hanya pada variabel stress kerja, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja yang adapun permasalahan berkaitan dengan beban kerja tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah di uraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung morawa?
2. Apakah ada pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Sosro Tanjung Morawa
3. Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa
4. Apakah ada pengaruh Stress Kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.
5. Apakah ada pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinar Sosro Tanjung morawa
6. Apakah ada pengaruh Stress Kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa
7. Apakah ada pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stress Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stress Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kinerja karyawan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stress Kerja dan Keterlibatan Kerja dan kepuasan kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap

kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Sinar Sosro Tanjung
Morawa

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi berbagai pihak,
antara lain :

1. Manfaat Bagi Penulis

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang lebih luas lagi terhadap Stress Kerja dan Keterlibatan Kerja, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja. Peneliti juga dapat memperoleh pengalaman dan ilmu-ilmu yang didapatkan selama melakukan penelitian ini.

2. Manfaat bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, diharapkan dengan adanya penelitian ini perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meminimalisir adanya berbagai pengaruh yang berasal dari dalam maupun dari luar perusahaan.

3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan sekaligus untuk memperluas pengetahuan dengan menjadikannya sebagai referensi dalam pemikiran dan penalaran untuk merumuskan masalah yang baru dalam penelitian selanjutnya

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Defisini Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan factor individu, organisasi dan lingkungan eksternal. . Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang telah ditetapkan organisasi (Jufrizen, 2018b).

Kinerja bagian produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata “produktif” artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapat dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya (W. Setyorini et al., 2021).

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas

yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja adalah hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non oriented yang di hasilkan selama satu periode waktu (Safrizal, 2021).

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan (Jufrizen, 2021).

Berdasarkan definisi-defisini yang dikemukakan oleh para ahli mengenai kinerja karyawan tersebut, bisa di simpulkan bahwa kinerja ialah sebuah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan standart dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Adapun Kinerja yang belum optimal pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu berada di dalam dan diluar organisasi. Ada beberapa faktor antara lain yaitu, faktor sumber daya manusia, faktor sktruktur organisasi, dan faktor kepemimpinan. Sumber daya manusia ialah kekuatan pendorong organisasi dan alat hidup yang terkait dengan efisiensi pelanggan dan organisasi, struktur organisasi yang dirancang secara tidak tepat dapat mengurangi kinerja organisasi dan mencegah fungsi fungsi dalam organisasi berjalan dengan lancar. Adapun beberapa struktur yang tidak berjalan dengan baik dan mengganggu kinerja tersebut. Kinerja organisasi yang tidak seragam dan tidak optimal disebabkan oleh pola dan gaya kepemimpinan yang tidak efektif, yang menyebabkan kinerja dari

karyawan tersebut buruk di seluruh organisasi. Kepemimpinan dipandang sebagai faktor yang dapat mengisi kekosongan dalam struktur yang ada, memudahkan mekanisme kerja, dan memotivasi pegawai secara efektif untuk bekerja dengan baik.

Kinerja karyawan yang dicapai adalah suatu hal yang penting untuk menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang baik ada beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja karyawan di suatu Perusahaan tinggi atau rendah yaitu

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja) (Muis et al., 2018).

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Setiawan & Dewi, 2018) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan

2. Kesesuaian jam kerja

Merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan Perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran

3. Tingkat kehadiran pegawai

Dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu organisasi selama periode tertentu.

4. Kerjasama antar pegawai

Merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya. Ketika melakukan suatu pekerjaan yang ditekuni dengan baik maka pekerjaan tersebut akan menjadi baik dan tertata, maka dari itu seorang karyawan juga mengalami kepuasan kerja dikarenakan sesuatu yang di kerjakannya justru membantu Perusahaan menaikkan kualitas produk dari Perusahaan tersebut.

Menurut (Jufrizen, 2018b) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral

kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan pegawai, karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan senang, tidak senang, nyaman atau tidak nyaman.

Kepuasan kerja merupakan fenomena yang sering diangkat dan dibicarakan dalam berbagai diskusi dan pertemuan-pertemuan ilmiah, kepuasan kerja memberikan efek terhadap output dari sebuah proses dalam organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik. Kepuasan kerja bukanlah satu variabel yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersumber dari dalam organisasi maupun yang bersumber pada diri pegawai itu sendiri (Hermani, 2017).

Kepuasan kerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian Kepuasan kerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kepuasan kerja mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi, antarlain yaitu kualitas keluaran, kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja (Nurhasanah et al., 2022).

Dari beberapa defisini kepuasan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa ungkapan kepuasan karyawan itu di ukur oleh pekerjaan yang baik dan positif, Ketika pekerjaan yang dikerjakan itu baik maka kepuasan kerja terhadap karyawan akan meningkat dan membuat karyawan lebih nyaman terhadap

pekerjaan yang di lakukan di suatu Perusahaan. Kepuasan kerja juga membantu menambah manfaat bagi organisasi yang berarti apa yang di peroleh oleh karyawan kepuasan kerja itu dapat membantu menaikkan nilai kepada Perusahaan tersebut.

2.1.2.2 Faktor Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada dasarnya dapat menjadi dua bagian yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik atau faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri seperti harapan dan kebutuhan individu tersebut. Sedangkan faktor ekstrinsik atau faktor yang berasal dari luar diri karyawan antara lain kebijakan perusahaan, kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian, dan sebagainya (Bahri & Nisa, 2017).

Faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut (Melani & Suhaji, 2016):

- 1) Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.
- 2) Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.
- 3) Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang di perolehnya.

- 4) Manajemen kerja. Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.
- 5) Kondisi kerja. Dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyaliran, kantin, dan tempat parkir.
- 6) Pengawasan (Supervisi). Bagi Karyawan, Supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
- 7) Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- 8) Komunikasi. Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.
- 9) Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja
- 10) Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Bahri & Nisa, 2017) indikator kepuasan kerja diukur dari :

- 1) Isi pekerjaan, yaitu penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja

dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.

- 2) Kesempatan untuk maju, yaitu adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.
- 3) Kondisi pekerjaan, yaitu kondisi yang mendukung tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.
- 4) Keamanan Pekerjaan, yaitu kondisi dimana seorang karyawan merasa yakin bahwa mereka tidak akan kehilangan kondisi fisik tempat kerja yang bebas dari resiko kecelakaan atau ancaman lainnya .

2.1.3 Stress Kerja

2.1.3.1 Definisi Stress Kerja

Stress kerja kondisi ketegangan fisik dan mental yang timbul karena tekanan yang dialami individu dalam lingkungan kerja. Ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk tuntutan pekerjaan yang berlebihan, konflik interpersonal di tempat kerja, ketidakpastian pekerjaan, kurangnya kontrol atas pekerjaan, atau kurangnya dukungan dari atasan dan rekan kerja. Stress kerja dapat berdampak negatif pada kesejahteraan individu dan kinerja kerja mereka, serta dapat menyebabkan masalah kesehatan mental dan fisik jika tidak ditangani dengan baik.

Stres pada karyawan pun juga dapat berdampak pada kinerja karyawan. Jika beban yang dirasakan karyawan terlalu berat, karyawan akan mengalami hambatan dalam berfikir dan terganggunya kesehatan. Stres yang

terlalu lama dialami oleh karyawan akan menjadi kerugian bagi perusahaan. Stres yang terlalu lama akan menyebabkan karyawan ingin keluar dari perusahaan, hal ini merupakan salah satu kerugian yang dapat timbul. Adakalanya keluar masuk karyawan dapat berdampak positif, namun akan lebih banyak kerugian yang dialami. Stres merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai suatu respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari – hari dengan kesibukan dan beban kerja semakin bertambah. Stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah, atau khawatir (Sulastri & Onsardi, 2020).

Menurut (Sunarsi et al., 2018) berpendapat bahwa stres kerja yaitu suatu perasaan tertekan yg dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari sindrom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yg berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Stres kerja merupakan hal yang dialami oleh setiap karyawan atau pekerja. Stres adalah suatu respon adaptif, melalui karakteristik individu dan atau proses psikologis secara langsung terhadap tindakan, situasi, dan kejadian eksternal yang menimbulkan tuntutan khusus baik fisik maupun psikologis yang bersangkutan (Made et al., 2020).

2.1.3.2 Faktor Faktor yang mempengaruhi Stress kerja

Faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah beragam hal atau kondisi yang dapat memicu atau meningkatkan tingkat stres yang dialami individu di lingkungan kerja.

Menurut (Hamidah et al., 2016) ada beberapa faktor penyebab stress kerja yaitu :

- 1) Perubahan sosial Perubahan sosial secara umum diartikan sebagai suatu proses pergeseran atau berubahnya struktur atau tatanan di dalam masyarakat, meliputi, kenyamanan dalam lingkungan, pola pikir yang lebih inovatif, sikap, serta kehidupan sosialnya untuk mendapatkan penghidupan yang lebih bermanfaat.
- 2) Kesulitan menguasai globalisasi Proses integrasi internasional yang terjadi karena pertukaran pandangan dunia, produk, pemikiran, dan aspek-aspek kebudayaan lainnya.
- 3) Dukungan keluarga Secara umum diakui bahwa keluarga mempunyai dampak besar terhadap tingkat stres seseorang. Situasi keluarga baik krisis singkat, seperti pertengkaran atau sakit anggota keluarga, atau relasi buruk dengan orangtua, pasangan, atau anak-anak dapat bertindak sebagai stressor yang signifikan pada karyawan.

Ada beberapa factor factor yang mempengaruhi stress kerja menurut (Adhistry et al., 2022)

1. Faktor lingkungan (ketidakpastian ini meliputi ketidakpastian ekonomi, politik dan teknologi)
2. Faktor organisasi (faktor kunci, peran dan persyaratan interpersonal, struktur organisasi, manajemen organisasi, dan standar hidup organisasi)
3. Faktor pribadi (masalah keluarga), masalah faktor ekonomi individu, dan ciri-ciri kepribadian yang penting)

(Nurmalasari et al., 2015) mengatakan bahwa ada dua kategori penyebab stress, yaitu on-the-job dan off-the-job. Kondisi kerja sering menyebabkan stress bagi para pegawai, diantara kondisi-kondisi kerja (on-the-job) tersebut adalah

sebagai berikut : Beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim politis yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab, kemenduaan peranan (role ambiguity), frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, berbagai bentuk perubahan. Dilain pihak, stress pegawai juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar organisasi (off-the-job), antara lain : Kekhawatiran financial, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah fisik, masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian), perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggi, masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi stress kerja antara lain (Nurmalasari et al., 2015):

- A. Faktor Lingkungan Kemungkinan telah terjadinya ketidakstabilan Ekonomi, Politik dan Teknologi.
- B. Faktor organisasi banyak sekali yang dapat memicu terjadinya Stress di dalam organisasi, antara lain : tuntutan tugas, tuntutan sarana, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tahap perkembangan organisasi.
- C. Faktor Individu Faktor ini mencakup dalam kehidupan pribadi seseorang, antara lain masalah dalam keluarga, permasalahan ekonomi dan kepribadian.

2.1.3.3 Indikator Stress Kerja

Indikator stres kerja adalah tanda atau gejala yang menunjukkan bahwa seseorang mengalami tingkat stres yang tinggi di lingkungan kerja mereka.

Adapun beberapa indikator yang dapat digunakan guna mengukur Tingkat stress kerja yaitu sebagai berikut menurut (Astuti et al., 2022)

- a. Gejala fisiologis, berkaitan dengan aspek kesehatan dan medis.
- b. Gejala psikologis, yang terlihat dalam sebuah bentuk ketidakpuasan, kegelisahan, kecemasan, lekas marah, kebosanan serta penundaan.
- c. Gejala perilaku, dalam hal perubahan produktivitas, ketidakhadiran dan pergantian staf.

Indikator-indikator stress kerja menurut (Magister Manajemen et al., 2017)

1. Indikator pada psikologis, meliputi: cepat tersinggung, tidak komunikatif, banyak melamun, lelah mental.
2. Indikator pada fisik, meliputi: meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, problem tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur).
3. Indikator pada perilaku, meliputi: merokok berlebihan, menunda atau menghindari pekerjaan, perilaku sabotase, perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan).

2.1.4 Keterlibatan Kerja

2.1.4.1 Definisi Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja mengacu pada tingkat komitmen, keterikatan, dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaan mereka, organisasi tempat mereka bekerja, dan tujuan perusahaan. Ini mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terhubung secara emosional dan psikologis dengan pekerjaan mereka serta organisasi tempat mereka bekerja. Keterlibatan kerja yang tinggi sering kali dianggap sebagai faktor yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas,

kinerja organisasi, retensi karyawan, dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, organisasi sering berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan keterlibatan kerja yang tinggi dengan menyediakan dukungan, pengakuan, pelatihan, dan kesempatan untuk pengembangan karir bagi karyawan mereka.

Menurut (Yakup, 2017b) Keterlibatan kerja merupakan salah satu faktor internal yang perlu ditingkatkan untuk kemajuan organisasi sehingga bisa menghasilkan kerja yang maksimal. Keterlibatan kerja sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas pegawai dan dirancang untuk mendorong peningkatan kepuasan kerja bagi suksesnya suatu organisasi. Individu dengan tingkat keterlibatan tinggi akan menempatkan kepentingan pekerjaan sebagai pusat kehidupannya.

(Fathurrohman, 2018) berpendapat bahwa Keterlibatan kerja adalah sejauh mana karyawan membenamkan diri dalam pekerjaan mereka, menginvestasikan waktu dan energi di dalamnya dan melihat pekerjaan sebagai bagian pusat dari kehidupan mereka secara keseluruhan. tingkatan bagi setiap seseorang untuk melibatkan diri mereka sendiri dalam pekerjaannya, dengan indikator berpartisipasi aktif, pengambilan keputusan, memihak pekerjaan, menyumbangkan ide dan menaati peraturan.

Menurut (Yunus et al., 2021) Keterlibatan kerja dapat diartikan sebagai rasa dan tujuan seorang individu, inisiatif pribadi, kemampuan beradaptasi, usaha, dan ketekunan yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Dan keterlibatan bukanlah sikap, melainkan merupakan sebuah perilaku yang menjadi pendorong kinerja sebuah organisasi. Berdasarkan kedua pendapat tersebut menunjukkan

bahwa, keterlibatan seorang individu tidak hanya berhubungan dengan sikap, tetapi juga perlu disinerjikan perilaku seorang individu ditempat kerja untuk menghasilkan hasil yang sesuai dengan tujuan organisasi.

2.1.4.2 Faktor Faktor yang mempengaruhi Keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja adalah bagaimana karyawan berpartisipasi secara aktif dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar yang diberikan, dimana karyawan yang bersangkutan sadar bahwa pekerjaan tersebut penting untuk harga dirinya, dan menganggap pekerjaan tersebut sebagai pusat yang penting dari hidupnya (Liana et al., 2023).

Hal ini dapat terlihat dari sampai sejauh mana karyawan akan berpartisipasi dengan segala kemampuan yang dimilikinya sebagai usaha mensukseskan perusahaan. Keterlibatan kerja juga dapat terpengaruh dengan faktor personal dan faktor situasional dari karyawan tersebut. Faktor personal dapat dibedakan dari faktor demografi dan faktor psikologis seseorang. Faktor psikologis dari karyawan terdiri dari nilai pribadi seseorang kepuasan terhadap kerja yang dihasilkan, Absensi

Ada 2 karakteristik keterlibatan kerja karyawan yaitu : keterlibatan tinggi dengan ciri:

(1) Waktu dihabiskan untuk bekerja

Waktu yang dihabiskan untuk bekerja adalah faktor penting dalam menilai produktivitas dan kinerja individu, serta dalam mempertahankan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Terlalu banyak menghabiskan

waktu untuk bekerja tanpa istirahat yang cukup dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan ketidakseimbangan dalam kehidupan kerja dan pribadi. Oleh karena itu, penting bagi individu dan organisasi untuk memperhatikan dan mengelola waktu yang dihabiskan untuk bekerja dengan bijaksana.

(2) Punya kepedulian tinggi pada pekerjaan dan Perusahaan

Memiliki kepedulian tinggi pada pekerjaan dan perusahaan berarti memiliki rasa tanggung jawab, keterlibatan, dan kesediaan untuk berkontribusi secara positif terhadap kesuksesan organisasi dan pencapaian tujuan pekerjaan

(3) Puas dengan pekerjaan yang dimiliki

Puas dengan pekerjaan yang dimiliki adalah perasaan kepuasan atau kebahagiaan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Ini mencerminkan bahwa seseorang merasa puas dengan peran dan tanggung jawab mereka di tempat kerja.

(4) berkomitmen tinggi pada karier, profesi, dan organisasi

Adalah adanya kesediaan dan keterikatan yang kuat dari seseorang terhadap perkembangan karier mereka, profesi yang mereka geluti, serta organisasi tempat mereka bekerja. Berkomitmen tinggi pada karier, profesi, dan organisasi mencerminkan sikap yang proaktif dan berdedikasi terhadap pencapaian tujuan dan kesuksesan dalam konteks pekerjaan.

(5) Berusaha yang terbaik untuk Perusahaan

Komitmen seseorang untuk memberikan kontribusi maksimal dan melakukan yang terbaik dalam pekerjaan mereka untuk kepentingan dan

kesuksesan perusahaan tempat mereka bekerja. Ini mencerminkan sikap yang proaktif, berdedikasi, dan berorientasi pada hasil yang positif untuk organisasi.

(6) Turnover dan absensi rendah

Sikap mental dan perilaku di mana seorang individu memberikan dedikasi penuh, upaya maksimal, dan kontribusi terbaiknya untuk mendukung kesuksesan dan pertumbuhan perusahaan tempat mereka bekerja.

(7) Bermotivasi tinggi.

Mengacu pada tingkat motivasi yang kuat dan positif yang dimiliki seseorang terhadap tujuan, tugas, atau aktivitas tertentu. Ini mencerminkan keadaan di mana seseorang merasa termotivasi, antusias, dan bersemangat untuk mencapai keberhasilan dalam apa pun yang mereka lakukan.

Kedua keterlibatan rendah dengan ciri:

(1) bekerja seadanya untuk kemajuan Perusahaan

Sikap mental di mana seseorang melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang minimal, hanya cukup untuk memenuhi standar minimum yang diperlukan. Ini adalah sikap yang bertentangan dengan semangat yang positif dan berdedikasi untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas atau tanggung jawab yang diberikan.

(2) Tidak mempedulikan pekerjaan atau perusahaan,

Seseorang tidak menunjukkan minat, kepedulian, atau keterlibatan yang signifikan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan atau terhadap kesuksesan dan pertumbuhan perusahaan tempat mereka bekerja. Ini adalah sikap yang merugikan bagi individu itu sendiri dan dapat memiliki dampak negatif pada kinerja dan atmosfer kerja secara keseluruhan.

(3) Tidak merasa puas dengan pekerjaan yang dimiliki.

Ketidakpuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaan mereka, lingkungan kerja, atau kondisi kerja secara umum. Hal ini mencerminkan bahwa individu tersebut tidak merasa puas atau terpenuhi dengan apa yang mereka lakukan atau dengan situasi kerja mereka saat ini.

Keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya baik yang tinggi maupun rendah mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan sikap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja tinggi akan berdampak positif bagi perusahaan karena akan meningkatkan kualitas maupun kuantitas produksi, serta peningkatan efisiensi kerja (Liana et al., 2023)

2.1.4.3 Indikator Keterlibatan Kerja

Indikator keterlibatan kerja adalah parameter atau tanda-tanda yang digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan terlibat, berkomitmen, dan terhubung secara emosional dan psikologis dengan pekerjaan mereka dan organisasi tempat mereka bekerja. Indikator ini membantu organisasi untuk memahami tingkat keterlibatan karyawan dan mengidentifikasi area-area di mana mereka mungkin perlu meningkatkan dukungan atau memperbaiki kondisi kerja.

Adapun indikator menurut (Elshifa et al., 2020) yaitu :

1. Aktif berpartisipasi meliputi menunjukkan perhatian dan kepedulian terhadap pekerjaannya.
2. Pekerjaan sebagai hal yang penting meliputi pekerjaan sebagai hal yang utama dan melakukan yang terbaik bagi pekerjaannya.
3. Pekerjaan sebagai harga diri meliputi pekerjaan sebagai penghargaan diri dan penghormatan diri yang penting bagi kehidupan.

Menurut Kanungo (1982) dalam (Kharismasyah et al., 2021) Indikator Keterlibatan Kerja yaitu:

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan
2. Mengutamakan Pekerjaan
3. Pekerjaan penting untuk harga diri

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Stress kerja terhadap kepuasan kerja

Stres merupakan salah satu penghambat kinerja karyawan. Stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang. Termasuk kendala atau tuntutan yang di kaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang dihasilkannya, dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Faktor penghambat lain, terhadap Jika beban yang dirasakan karyawan terlalu berat, karyawan akan mengalami hambatan dalam berfikir dan terganggunya kesehatan. Stres yang terlalu lama dialami oleh karyawan akan menjadi kerugian bagi perusahaan. Stres yang terlalu lama akan menyebabkan karyawan ingin keluar dari perusahaan, hal ini merupakan salah satu kerugian yang dapat timbul. Ada kalanya keluar masuk karyawan dapat berdampak positif, namun akan lebih banyak kerugian yang dialami. Stres merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai suatu respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari – hari dengan kesibukan dan beban kerja semakin bertambah. Stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah, atau khawatir (Sulastri & Onsardi, 2020).

Dengan demikian semakin tinggi tingkat stress kerja di dalam perusahaan maka akan semakin buruk kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan tersebut



Stress Kerja

Kepuasan Kerja

dikarenakan, ketika karyawan mengalami stress kerja maka pengaruh besar kepuasan kerja terhadap perusahaan menurun.



Gambar 2.1 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.2. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

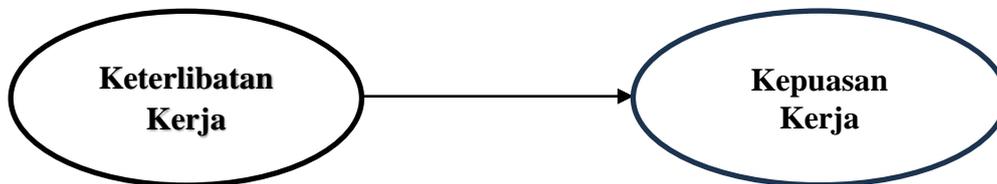
Keterlibatan kerja atau mengacu pada sejauh mana seorang karyawan merasa terlibat dan terhubung dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan atau kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya. keduanya adalah faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Perasaan tersebut merupakan cermin dari penyesuaian antara apa yang diperoleh dengan apa yang diharapkan (Nurhasanah et al., 2022).

Keterlibatan kerja merupakan faktor penting dalam sikap kerja lain yang terkait seperti kepuasan kerja. Orang dengan keterlibatan kerja tinggi memfokuskan sebagian besar perhatian pada pekerjaan mereka sehingga menjadi benar-benar tenggelam dan menikmati pekerjaan tersebut. Hal ini merupakan kepercayaan seseorang terhadap pekerjaannya dan merupakan fungsi dari seberapa banyak pekerjaan tersebut dapat memuaskan keinginan seseorang. Dengan adanya keterlibatan secara penuh terhadap pekerjaan, maka karyawan akan menciptakan kinerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan atau

tugasnya dan karyawan akan lebih merasa puas dan senang jika bisa menghabiskan sebagian besar

waktu, tenaga, dan pikiran untuk pekerjaannya (Aryaningtyas & Suharti, 2013)



Gambar 2.2 Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.3 Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Jufrizen, 2018b).

Menurut (Nur Oktaviani et al., 2021) menyatakan bahwa Stres Kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Stres merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan saat menghadapi pekerjaan. Hal ini dapat terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, tekanan darah meningkat serta mengalami gangguan pencernaan. stres, maupun rasa frustrasi yang timbul karena pekerjaan, peralatan, serta lingkungan sekitar. Dapat disimpulkan factor penyebab terjadinya stress antara lain factor lingkungan kerja, factor rekan kerja, factor pimpinan serta

factor dari diri sendiri. Dapat diambil kesimpulan stres yang dialami seseorang dapat mengakibatkan tingkat kinerja menurun karena kurangnya konsentrasi dalam bekerja, perasaan kecewa dan mudah marah serta mudah terserang penyakit (Noor et al., 2016).

Pengaruh stress kerja terhadap karyawan mengacu pada dampak negatif yang dialami oleh karyawan akibat tekanan atau beban yang dirasakan dalam lingkungan kerja mereka. Stress kerja dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk tuntutan tugas yang tinggi, konflik interpersonal, kurangnya dukungan dari rekan kerja atau atasan, ketidakpastian pekerjaan, atau ketidakcocokan antara kemampuan karyawan dan tuntutan pekerjaan.



Gambar 2.3 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4 Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

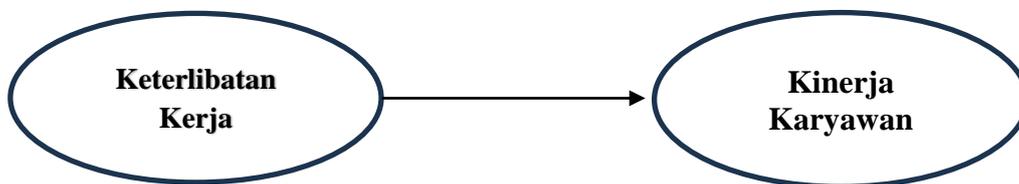
Keterlibatan kerja adalah tingkat keterlibatan, keterikatan, dan motivasi yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka dan organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja, di sisi lain, mengacu pada seberapa baik karyawan menjalankan tugas-tugas mereka dan mencapai tujuan individu serta organisasi. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja telah menjadi subjek penelitian yang signifikan dalam manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri .

Menurut (Alfajri, 2019) keterlibatan kerja adalah seorang individu yang partisipasinya dapat dikategorikan sebagai partisipasi yang aktif dan menaruh harga dirinya saat bekerja sehingga meningkatkan motivasi karyawan tersebut

dalam bekerja. keterlibatan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan kepada variabel kinerja karyawan, jadi jika keterlibatan kerja di perusahaan ini semakin baik maka kinerja karyawan ini juga akan semakin baik.

Keterlibatan kerja seorang karyawan tentulah sangat penting bagi perusahaan tempatnya bekerja, sebab keterlibatan kerja dari seorang karyawan akan sangat mempengaruhi kinerjanya dan performanya bagi perusahaan tempat dia bekerja. Keterlibatan kerja adalah seberapa besar identifikasi secara psikologis individu terhadap pekerjaannya. Makin besar individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, maka keterlibatandirinya semakin besar (Rum et al., 2019).

Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan juga berpengaruh terhadap kreativitas dan inovasi, maksudnya adalah Ketika karyawan yang terlibat cenderung lebih kreatif dalam menjalankan tugas mereka.



Gambar 2.4 Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu perusahaan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan (Jufrizen, 2018a).

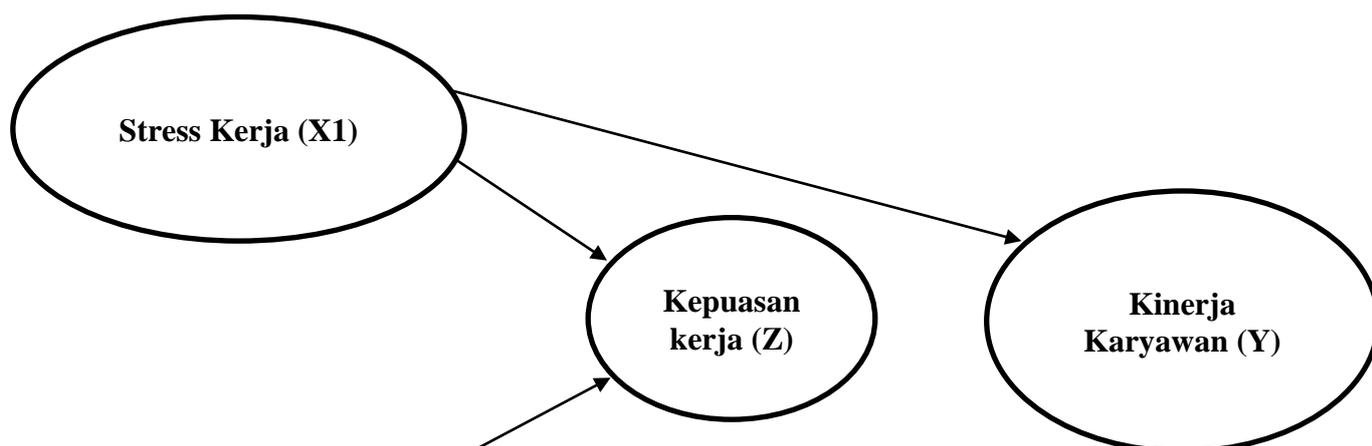
Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja seseorang. secara parsial kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Dessy Putri Sanuddin & Rosa Widjojo Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2013).

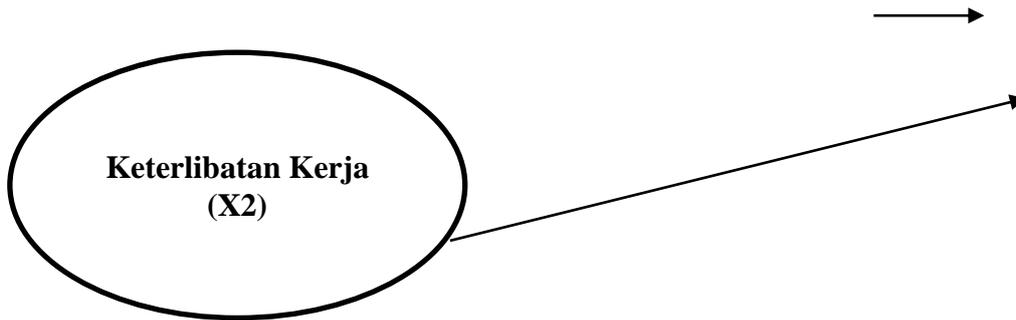
Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan adanya motivasi yang tinggi maka karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat motivasi yang tinggi untuk melakukan tugas-tugas mereka.



Gambar 2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari Penjelasan yang telah diuraikan diatas maka, kerangka Konseptual dalam penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:





**Gambar 2.6 Kerangka Konseptual
Pengaruh Stress Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah, yang harus diuji secara empiris. Maka hipotesis yang kemukakan berikut berdasarkan dari Batasan masalah dan rumusan masalah sebelumnya yaitu :

H1 : Ada pengaruh Stress Kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa

H2 : Ada pengaruh Keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa

H3 : Ada pengaruh Stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa

H4 : Ada pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung morawa

H5 : Ada pengaruh Stress Kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa

H6 : Ada pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa

H7 : Ada pengaruh Stress Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2020) metode penelitian merupakan proses fungsional berupa pengumpulan data, analisis dan interpretasi informasi yang berkaitan dengan objek penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya. (Sugiyono, 2020) menjelaskan bahwa metode penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mengumpulkan data yang terjadi pada masa lalu atau sekarang. tentang kepercayaan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel sosiologis dan psikologis dari sampel kelompok populasi tertentu, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang tidak mendalam, dan hasil penelitian secara umum biasanya dapat digeneralisasikan. Dengan demikian strategi penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan antara variabel independent atau bebas (X) yaitu pengaruh disiplin kerja, insentif dan kepuasan kerja, serta variabel dependent atau terikat (Y) terhadap loyalitas kerja karyawan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Defenisi Operasional Variabel adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan 2 variabel independen, yaitu Stress Kerja (X1), Keterlibatan Kerja (X2) satu

variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y) dan satu variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja (Z). Berikut Penjelasannya:

3.2.1 Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2020)

3.2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Kinerja karyawan adalah hasil dari perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang ingin dicapai adalah adanya perubahan perilaku yang lebih baik. Pengukuran kinerja organisasi dapat dilakukan dengan menggunakan penilaian kinerja (Syahputra & Jufrizen, 2019).

Tabel 3.1 Indikator Kinerja karyawan

Variabel	Indikator
Kinerja Karyawan	1. Ketepatan penyelesaian tugas 2. Kesesuaian Jam kerja 3. Tingkat Kehadiran pegawai 4. Kerjasama Antar Pegawai

Sumber : (Setiawan & Dewi, 2018)

3.2.2 Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2020).

Variabel independen dalam penelitian ini adalah :

3.2.2.1 Stress Kerja

Stres Kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi,

proses berfikir dan kondisi seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Stres kerja adalah adanya ketekanan yang mempengaruhi kondisi fisik yang dialami seseorang dalam menghadapi pekerjaan yang membuat seseorang merasa tidak tenang dalam melakukan aktivitas (Farisi & Utari, 2022).

Tabel 3.2 indikator Stress Kerja

Variabel	Indikator
Stress Kerja	1. Gejala Fisiologis 2. Gejala Psikologis 3. Gejala Perilaku

Sumber : (Astuti 2022)

3.2.2.2 Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah persepsi karyawan terhadap pekerjaannya, serta karakteristik pekerjaan. Sehingga penting bagi perusahaan untuk menyediakan situasi kerja yang positif untuk menjaga stabilitas kerja dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Akan tetapi dengan semakin berkembangnya jaman dan semakin tingginya persaingan dan tekanan maka akan semakin sulit pula untuk memberikan situasi kerja yang positif bagi karyawan. (Pranitasari et al., 2021b)

Tabel 3.3 Indikator Keterlibatan Kerja

Variabel	Indikator
Keterlibatan Kerja	1. Aktif Berpartisipasi dalam Pekerjaan 2. Mengutamakan Pekerjaan 3. Pekerjaan Penting untuk harga diri

Sumber : (Kharismasyah , 2021)

3.2.3 Variabel Intervening (Penghubung)

Menurut (Sugiyono, 2020) variabel intervening (penghubung) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independen

dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati

3.2.3.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai (Tarjo, 2019).

Tabel 3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator
Kepuasan Kerja	1. Isi Pekerjaan 2. Kesempatan untuk maju 3. Kondisi Pekerjaan 4. Keamanan Pekerjaan

Sumber : (Bahri & Nisa, 2017)

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item Pertanyaan	Skala Pengukuran
Variabel Dependen					
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja dapat diartikan “sebagai hasil pencapaian sesuai dengan standart yang berlaku pada organisasi. Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi”. (Bernardin dan Russell, 2008).	1. Ketepatan penyelesaian tugas 2. Kesesuaian Jam Kerja 3. Tingkat Kehadiran pegawai 4. Kerjasama Antar Pegawai Komitmen Organisasi (Setiawan & Dewi, 2018)	1-2 3-4 5-6 7-8	Likert Likert Likert Likert
2	Stress Kerja	Stres Kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Stres kerja adalah adanya ketekanan yang	1. Gejala Fisiologis 2. Gejala psikologis 3. Gejala Perilaku (Astuti 2022)	1-2 3-4 5-6	Likert Likert Likert

		mempengaruhi kondisi fisik yang dialami seseorang dalam menghadapi pekerjaan yang membuat seseorang merasa tidak tenang dalam melakukan aktivitas (Farisi & Utari, 2022).			
Variabel independen					
3	<i>Keterlibatan Kerja</i>	Stress Kerja dan Keterlibatan kerja adalah persepsi karyawan terhadap pekerjaannya, serta karakteristik pekerjaan. Sehingga penting bagi perusahaan untuk menyediakan situasi kerja yang positif untuk menjaga stabilitas kerja dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Hal ini tentu tidak hanya mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan akan tetapi dengan tekanan yang ada kemungkinan karyawan mengalami stress kerja semakin tinggi (Pranitasari et al., 2021b)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aktif Berpartisipasi dalam Pekerjaan 2. Mengutamakan Pekerjaan 3. Pekerjaan penting untuk Harga diri (Kharismasyah , 2021) 	<p>1-2</p> <p>3-4-</p> <p>5-6</p>	<p>Likert</p> <p>Likert</p> <p>Likert</p>
Variabel Intervening					

4	Kepuasan Kerja (Z)	Menurut Hasibuan (2006:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Moh.As'ad dalam Sunyoto (2012:26) ;.	1. Isi Pekerjaan	1-2	Likert
			2. Kesempatan untuk maju	3-4	Likert
			3. Kondisi Pekerjaan	5-6	Likert
			4. Keamanan Pekerjaan (Bahri & Nisa, 2017)	7-8	Likert

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT.Sinar Sosro Tanjung Morawa yang berlokasi di Jl. Tanjung Morawa No.14 Rw.5, Limau Manis, Kec.Tj.Morawa, sedangkan waktu dalam penelitian ini direncanakan bulan April 2024 s/d Agustus 2024.

Tabel 3.5 Jadwal Rencana Penelitian

Kegiatan	April			Mei		Juni				Juli				Agustus				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
PenelitianPendahuluan (Prariset)	■	■																
Pengajuan Judul			■	■														
Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■								
Bimbingan Proposal											■	■	■					
Seminar Proposal													■					
Pengumpulan Data															■			
Penyusunan Skripsi																■		
Bimbingan Skripsi																■	■	
Analisis Data																	■	
Sidang																		■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2020) “ populasi adalah wilayah generalisasi yang

terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Sinar Sosro yang berjumlah 279 orang

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh Menurut (Heri Retnawati, 2015) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut

Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan rumus slovin(1960) karena dalam pengambilan sampel jumlah sampel harus representative. Rumus slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel minimal jika diketahui ukuran populasi pada taraf signifikansi 10% dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(a)^2}$$

Keterangan :

n = Sampel

N = Populasi

a = nilai presisi (atau sig 0,1)

sehingga sampel untuk penelitian ini adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N(a)^2}$$
$$n = \frac{279}{1 + 279(0,1)^2}$$

N = 73,61 dibulatkan menjadi 74

Dengan demikian berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus

slovin(1960), jumlah sampel dibutuhkan adalah 73,61. Untuk mencapai hasil perhitungan yang maksimal, peneliti membulatkan ukuran sampel menjadi 74 responden dan karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

3.5 Teknik pengumpulan data

Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan cara mengumpulkan data primer yang berupa kuisisioner. Dalam memperoleh data-data pada penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian lapangan (field research). Data utama penelitian ini diperoleh melalui penelitian lapangan, peneliti memperoleh data langsung dari pihak pertama (data primer). Pada penelitian ini, yang menjadi subyek penelitian adalah karyawan yang bekerja di PT.Sinar Sosro. Peneliti memperoleh data dengan mengirimkan kuesioner kepada PT.Sinar Sosro secara langsung. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari karyawan yang bekerja pada PT.Sinar Sosro sebagai responden dalam penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah skor masing-masing indikator variabel yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan yang berkerja di PT.Sinar Sosro sebagai responden.

Dimana angket tersebut penulis sebarakan pada karyawan tetap dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu :

Tabel 3.6 Kriteria Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLS SEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latan, 2015) dalam (Furadantin, 2018).

3.6.1 Analisis Jalur

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemprediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan

bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) *validitas konvergen (convergent validity)*; (b) *ralibilitas dan validitas konstruk (construct reliability and validity)*; dan (c) *validitas diskriminan (discriminant validity)* serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (*r-square*); (b) *f-square*; dan (c) pengujian hipotesis (J. Hair, Hult, Ringel, & Sartsedt 2015). Estimasi parameter yang didapat dengan (*Partial Least Square*) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial Least Square*) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut :

1. Menghasilkan *Weight estimate*
2. Menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*

Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta)

3.6.2 Analisa outer model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (*valid dan reliabel*). Dalam

analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator :

1. *Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item *score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup (Hasanah et al., 2021).
2. *Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted* (AVE) (Azizah et al., 2022).
3. *Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficient*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi (Nurziva (dalam Rio Victor Billygraham Tutu William Agustinus Areros Joula Jety Rogahang), 2022).
4. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari

composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$ (Alfarizi, 2023)

3.6.3 Analisis Inner Model

Metode Inner model adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar variabel laten (konstruk). Hubungan variabel laten didasarkan kepada teori, logika, atau pengalaman praktis yang diamati para peneliti sebelumnya. Analisis model struktural menggunakan pengujian antara lain R-Square dan F-Square.

1. R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang di pengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Jika nilai $R^2 = 0,75 \rightarrow$ model adalah substansial (kuat). Jika nilai $R^2 = 0,50 \rightarrow$ Model adalah moderate (sedang). Jika nilai $R^2 = 0,25$ model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018)
2. F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

3.6.4 Uji Hipotesis

Pada penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan analisis *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung).

1. Analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variable

mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $P\text{-Values} < 0,05$, maka signifikan, artinya variabel mediator, memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
 - 2) Jika nilai $P\text{-Values} > 0,05$, maka tidak signifikan, artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung
2. (*indirect effect*) sebagai rata-rata baik jumlah baris ataupun jumlah kolom yang bukan merupakan diagonal utama. Efek langsung maupun tidak langsung diperoleh dari model spasial yang memiliki masalah error yang saling independen (dependensi spasial) (Husada et al., 2022).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Pada penelitian ini dilakukan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Didalam penelitian ini, penulis menjadikan data dalam bentuk kuesioner dengan berisikan 6 pernyataan untuk variabel stress kerja, 6 pernyataan untuk variabel keterlibatan kerja, 8 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan dan 8 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja. kuesioner ini dibagikan kepada para karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa sebanyak 74 karyawan yang dijadikan sebagai sampel pada penelitian ini.

4.2 Jawaban Responden

4.2.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam proses hasil dari tabulasi data responden pada penelitian ini penulis mendapati hasil variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.1

Skor Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	35,1%	36	48,6%	12	16,2%	0	0,00%	0	0,00%	74	100%
2	24	32,4%	35	47,3%	15	20,3%	0	0,00%	0	0,00%	74	100%
3	32	43,2%	35	47,3%	7	9,5%	0	0,00%	0	0,00%	74	100%
4	17	23,0%	40	54,1%	17	23,0%	0	0,00%	0	0,00%	74	100%
5	24	32,4%	35	47,3%	15	20,3%	0	0,00%	0	0,00%	74	100%
6	27	36,5%	35	47,3%	12	16,2%	0	0,00%	0	0,00%	74	100%

7	27	36,5%	40	54,1%	7	9,5%	0	0,00%	0	0,00%	74	100%
8	33	44,6%	29	39,2%	12	16,2%	0	0,00%	0	0,00%	74	100%

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Dari tabel 4.1 di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden mengenai saya mampu mempercepat penyelesaian tugas sebelum batas waktu yang ditentukan, memiliki mayoritas jawaban “setuju” berjumlah 36 responden dengan persentase 48,6%.
2. Jawaban responden mengenai saya selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, memiliki mayoritas jawaban “setuju” sebanyak 35 responden dengan persentase 47,3%.
3. Jawaban responden mengenai saya menggunakan waktu sebaik mungkin agar pekerjaan selesai dengan tepat waktu, memiliki mayoritas jawaban “setuju” berjumlah 35 responden dengan persentase 47,3%.
4. Jawaban responden mengenai saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan perusahaan, memiliki mayoritas jawaban “setuju” berjumlah 40 responden dengan persentase 54,1%.
5. Jawaban responden mengenai saya tidak pernah melakukan absen saat hari kerja, memiliki mayoritas jawaban “setuju” berjumlah 35 responden dengan persentase 47,3%.
6. Jawaban responden mengenai tingkat kehadiran saya sesuai dengan standar hari kerja yang diminta perusahaan, memiliki mayoritas jawaban “setuju” berjumlah 37 responden dengan persentase 47,3%.
7. Jawaban responden mengenai saya terbuka apabila bekerjasama antar para pegawai, memiliki mayoritas jawaban “setuju” berjumlah 40 responden dengan persentase 54,1%.

8. Jawaban responden mengenai saya senang apabila bisa bekerjasama dalam melakukan pekerjaan, memiliki mayoritas jawaban “sangat setuju” berjumlah 33 responden dengan persentase 44,6%.

4.2.2 Variabel Stress Kerja (X1)

Dalam proses hasil dari tabulasi data responden pada penelitian ini penulis mendapati hasil variabel stress kerja sebagai berikut:

Tabel 4.2
Skor Kuesioner Variabel Stress Kerja (X1)

No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	40,5%	34	45,9%	10	13,5%	0	0,00%	0	0,00%	74	100%
2	33	44,6%	31	41,9%	10	13,5%	0	0,00%	0	0,00%	74	100%
3	28	37,8%	36	48,6%	10	13,5%	0	0,00%	0	0,00%	74	100%
4	31	41,9%	39	52,7%	4	5,4%	0	0,00%	0	0,00%	74	100%
5	33	44,6%	29	39,2%	12	16,2%	0	0,00%	0	0,00%	74	100%
6	25	33,8%	38	51,4%	11	14,9%	0	0,00%	0	0,00%	74	100%

Sumber: Data diolah primer (2024)

Dari tabel 4.2 di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden mengenai beban kerja yang berlebihan membuat saya stress dalam bekerja, memiliki mayoritas jawaban “setuju” berjumlah 34 responden dengan persentase 45,9%.
2. Jawaban responden mengenai deadline pekerjaan yang sangat ketat memberikan saya tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki mayoritas jawaban “sangat setuju” berjumlah 33 responden dengan persentase 44,6%.
3. Jawaban responden mengenai saya memiliki kecemasan berlebih apabila harus menyelesaikan tugas dengan waktu yang cepat, memiliki mayoritas

jawaban “setuju” berjumlah 36 responden dengan persentase 48,6%.

4. Jawaban responden mengenai beban kerja pada jabatan saya membuat saya tegang, memiliki mayoritas jawaban “setuju” berjumlah 39 responden dengan persentase 52,7%.
5. Jawaban responden mengenai pola makan saya berubah akibat dari banyaknya tugas dan beban yang saya tanggung dalam pekerjaan, memiliki mayoritas jawaban “sangat setuju” berjumlah 33 responden dengan persentase 44,6%
6. Jawaban responden mengenai saya tidak mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dikarenakan banyaknya tugas yang diberika, memiliki mayoritas jawaban “setuju” berjumlah 38 responden dengan persentase 51,4%.

4.2.3 Variabel Keterlibatan Kerja (X2)

Dalam proses hasil dari tabulasi data responden pada penelitian ini penulis mendapati hasil variabel keterlibatan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.3

Skor Kuesioner Variabel Keterlibatan Kerja (X2)

No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	31,1%	38	51,4%	13	17,6%	0	0,00%	0	0,00%	74	100%
2	36	48,6%	31	41,9%	7	9,5%	0	0,00%	0	0,00%	74	100%
3	30	40,5%	31	41,9%	13	17,6%	0	0,00%	0	0,00%	74	100%
4	33	44,6%	34	45,9%	7	9,5%	0	0,00%	0	0,00%	74	100%
5	25	33,8%	37	50,0%	12	16,2%	0	0,00%	0	0,00%	74	100%
6	35	47,3%	33	44,6%	6	8,1%	0	0,00%	0	0,00%	74	100%

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Dari tabel 4.3 di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden mengenai saya aktif dalam kegiatan perusahaan yang

r												
1	30	40,5%	31	41,9%	13	17,6%	0	0,00%	0	0,00%	74	100%
2	32	43,2%	37	50,0%	5	6,8%	0	0,00%	0	0,00%	74	100%
3	27	36,5%	29	39,2%	18	24,3%	0	0,00%	0	0,00%	74	100%
4	34	45,9%	29	39,2%	11	14,9%	0	0,00%	0	0,00%	74	100%
5	32	43,2%	37	50,0%	5	6,8%	0	0,00%	0	0,00%	74	100%
6	35	47,3%	29	39,2%	10	13,5%	0	0,00%	0	0,00%	74	100%
7	36	48,6%	34	45,9%	4	5,4%	0	0,00%	0	0,00%	74	100%
8	34	45,9%	30	40,5%	10	13,5%	0	0,00%	0	0,00%	74	100%

Sumber: Data primer diolah (2024)

Dari tabel 4.4 di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden mengenai pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidang pengetahuan saya, memiliki mayoritas jawaban “setuju” berjumlah 31 responden dengan persentase 41,9%.
2. Jawaban responden mengenai saya merasa diskripsi pekerjaan yang diberikan kurang sesuai dengan posisi saya, memiliki mayoritas jawaban “setuju” berjumlah 37 responden dengan persentase 50,0%.
3. Jawaban responden mengenai perusahaan memfasilitasi training maupun pelatihan terhadap para karyawan, memiliki mayoritas jawaban “setuju” berjumlah 29 responden dengan persentase 39,2%.

4. Jawaban responden mengenai perusahaan memberikan kebebasan kepada para karyawan dalam menentukan perencanaan karir yang diinginkan, memiliki mayoritas jawaban “sangat setuju” berjumlah 34 responden dengan persentase 45,8%.
5. Jawaban responden mengenai beban kerja dalam faktor internal perusahaan cukup banyak sehingga sulit untuk memprioritaskannya, memiliki mayoritas jawaban “setuju” berjumlah 37 responden dengan persentase 50,0%.
6. Jawaban responden mengenai jam kerja dan waktu penyelesaian pekerjaan di dalam perusahaan dapat dikatakan cukup, memiliki mayoritas jawaban “sangat setuju” berjumlah 35 responden dengan persentase 47,3%.
7. Jawaban responden mengenai saya memiliki fisik dan mental yang baik dalam melakukan pekerjaan, memiliki mayoritas jawaban “sangat setuju” berjumlah 36 responden dengan persentase 48,6%.
8. Jawaban responden mengenai tingkat keamanan yang diberikan perusahaan kepada para karyawan sudah dapat dikatakan baik, memiliki mayoritas jawaban “sangat setuju” berjumlah 34 responden dengan persentase 45,9%.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Model Pengukuran (Measurement Model Analysis)

Dalam penelitian ini penulis menggunakan *Partial Least Square (PLS)* sebagai metode menganalisis data, yang menggunakan software smartPLS 3.0. maka dari itu teknik parametrik di dalam mengevaluasi signifikansi tidak diperlukan. model evaluasi dalam *Partial Least Square (PLS)* dilakukan melalui penilaian *outer model* dan *inner model*. Yang akan dilakukan 4 (empat) pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity (cross loading, ave)*,

composite reliability dan *cronbach's alpha* untuk itu berikut hasil dari pengujian:

1. Uji Validitas

a. *Convergent Validity* (Uji Menggunakan *Outer Loading*)

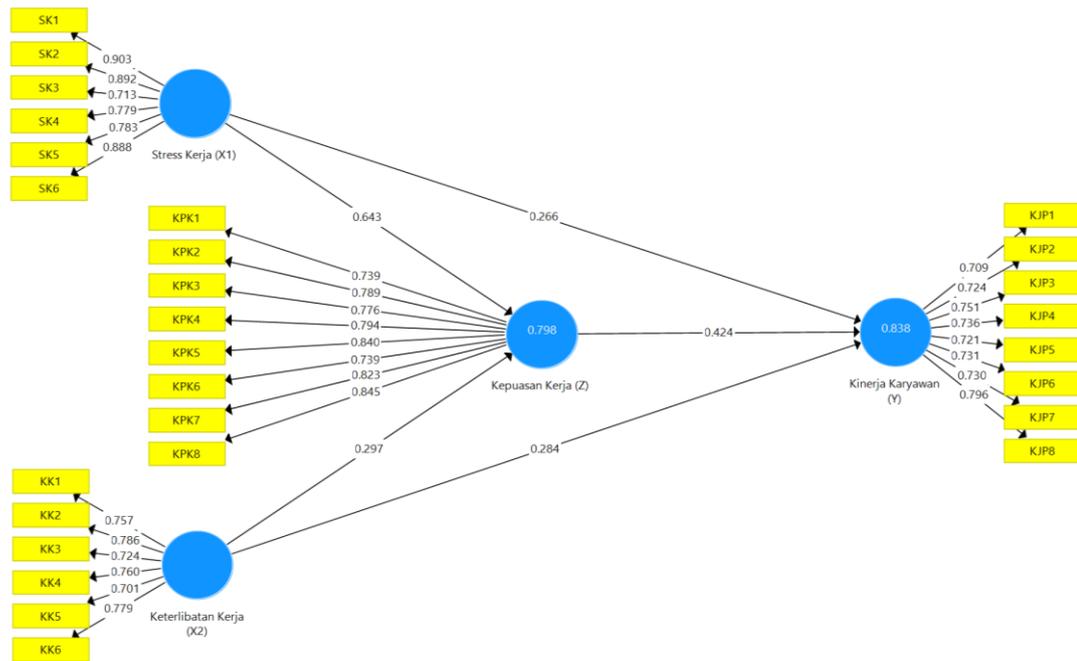
convergent validity untuk indikator refleksi yang dapat melihat daripada hubungan antara skor item atau indikator konstruksinya. Nilai korelasi pada suatu indikator apabila lebih dari 0,70 maka sudah dapat dikatakan valid. Namun nilai yang diinginkan $> 0,70$. Menurut Hasanah et al., (2021) nilai *outer loading* antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup. Adapun hasil dalam pengujian *outer loading* sebagai berikut:

Tabel 4.5
Outer Loading

	Kepuasan Kerja (Z)	Keterlibatan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Stress Kerja (X1)
KJP1			0.709	
KJP2			0.724	
KJP3			0.751	
KJP4			0.736	
KJP5			0.721	
KJP6			0.731	
KJP7			0.730	
KJP8			0.796	
KK1		0.757		
KK2		0.786		
KK3		0.724		
KK4		0.760		
KK5		0.701		
KK6		0.779		
KPK1	0.739			
KPK2	0.789			
KPK3	0.776			
KPK4	0.794			
KPK5	0.840			
KPK6	0.739			
KPK7	0.823			
KPK8	0.845			

SK1				0.903
SK2				0.892
SK3				0.713
SK4				0.779
SK5				0.783
SK6				0.888

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3.0 (2024)



Gambar 4.1 Hasil Uji Algorithm (Outer Loading)

Berdasarkan hasil pada olahan data diatas yang dapat dilihat pada tabel 4.5 dan juga berupa gambar dapat ditarik kesimpulan outer loading dari ke 4 (empat) variabel meliputi: variabel stress kerja, keterlibatan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. sudah memenuhi standar dari convergent validity dan dinyatakan valid.

b. *Discriminant Validity* (Uji Validitas menggunakan AVE dan *Cross Loading*)

Discriminant validity merupakan model pengukuran yang dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) dalam

model beserta korelasinya dalam menghubungkan setiap konstruk terhadap konstruk lainnya, diharapkan nilai pada AVE > 50. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6
Discriminant Validity (*Cross Loading*)

	Kepuasan Kerja (Z)	Keterlibatan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Stress Kerja (X1)
KJP1	0.598	0.755	0.709	0.544
KJP2	0.571	0.555	0.724	0.596
KJP3	0.640	0.552	0.751	0.602
KJP4	0.652	0.633	0.736	0.627
KJP5	0.663	0.563	0.721	0.623
KJP6	0.676	0.678	0.731	0.690
KJP7	0.656	0.570	0.730	0.567
KJP8	0.738	0.572	0.796	0.783
KK1	0.533	0.757	0.638	0.542
KK2	0.560	0.786	0.596	0.624
KK3	0.739	0.724	0.654	0.617
KK4	0.515	0.760	0.602	0.553
KK5	0.564	0.701	0.613	0.542
KK6	0.635	0.779	0.618	0.600
KPK1	0.739	0.724	0.654	0.617
KPK2	0.789	0.555	0.717	0.662
KPK3	0.776	0.553	0.658	0.679
KPK4	0.794	0.685	0.794	0.678
KPK5	0.840	0.644	0.710	0.685
KPK6	0.739	0.562	0.576	0.550
KPK7	0.823	0.639	0.744	0.760
KPK8	0.845	0.678	0.729	0.873
SK1	0.744	0.678	0.711	0.903
SK2	0.794	0.666	0.702	0.892
SK3	0.693	0.660	0.698	0.713
SK4	0.677	0.612	0.680	0.779
SK5	0.738	0.572	0.796	0.783
SK6	0.672	0.656	0.651	0.888

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3.0 (2024)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.6 diatas, dapat dilihat nilai *discriminant*

validity menunjukkan lebih tinggi dibandingkan nilai antar konstruk lainnya. Maka dapat diambil kesimpulan bahwasannya cross loading valid karena sudah memenuhi *discriminant validity*. Ada juga cara selanjutnya untuk menguji *discriminant validity* yaitu dengan melihat nilai AVE. nilai yang diharapkan menunjukkan $> 0,5$. Berikut hasil dari pengujian *square root of average variance extracted (AVE)*.

Tabel 4.7
Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja (Z)	0.631
Keterlibatan Kerja (X2)	0.565
Kinerja Karyawan (Y)	0.544
Stress Kerja (X1)	0.688

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas bahwa nilai AVE sudah memenuhi yaitu $> 0,5$ untuk masing-masing konstruk. Kinerja karyawan memiliki nilai AVE sebesar 0,544, stress kerja memiliki nilai AVE sebesar 0,688, keterlibatan kerja memiliki nilai AVE 0,565 dan kepuasan kerja memiliki nilai AVE sebesar 0,631.

2. Uji Reliabilitas

a. Composite Reliability

Pengujian reliabilitas adalah alat untuk menguji indikator variabel dari sebuah kuesioner, kuesioner adalah sebuah alat uji atau instrumen bisa dikatakan memberikan hasil uji yang stabil. Oleh karena itu, perlunya dilakukan sebuah pengujian reliabilitas untuk melihat apakah kuesioner tersebut dapat diandalkan atau tidak. Maka dari itu, di dalam penelitian ini reliabilitas diuji dengan menggunakan *composite reliability*. Dapat dikatakan reliabel apabila sebuah konstruk memiliki nilai diatas 0,70 (Ghozali, 2016)

Tabel 4.8
Composite Reliability

	Composite Reliability
Kepuasan Kerja (Z)	0.932
Keterlibatan Kerja (X2)	0.886
Kinerja Karyawan (Y)	0.905
Stress Kerja (X1)	0.929

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3.0 (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwasannya untuk variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai 0,905, stress kerja (X1) memiliki nilai sebesar 0,929, sedangkan untuk variabel keterlibatan kerja (X2) memiliki nilai sebesar 0,886 dan kepuasan kerja (Z) memiliki nilai sebesar 0,932. Hasil tersebut berjalan lurus dengan ketentuan apabila sebuah indikator dapat dikatakan reliabel jika nilai composite reliability $> 0,70$. Sehingga dapat dinyatakan memenuhi reliabilitas.

b. Cronbach's Alpha

Cronbach's alpha adalah sebuah uji reliabilitas, suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$ (Alfarizi, 2023).

Adapun hasil olahan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja (Z)	0.916
Keterlibatan Kerja (X2)	0.846
Kinerja Karyawan (Y)	0.880
Stress Kerja (X1)	0.907

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3.0 (2024)

Berdasarkan nilai pada tabel 4.9 diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya setiap variabel memiliki nilai $> 0,7$ dan dapat dinyatakan reliabel.

4.3.2 Uji Inner Model

1. Uji *Inner model (R-Square & F-Square)*

a. *R-Square*

Penilaian pada sebuah model struktural menggunakan SmartPLS untuk melihat nilai *R-Square* yang dipengaruhi (*endogen*) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhi (*eksogen*). Yaitu pengaruh stress kerja, keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Adapun kriteria dalam R-Square sebagai berikut: 0,75 model adalah substansial (kuat), jika *R-Square* 0,50 model adalah moderate (sedang) dan jika nilai *R-Square* 0,25 model dapat dikatakan lemah (buruk) (Juliandi, 2018). Hasil olahan data dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10

R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0.798	0.792
Kinerja Karyawan (Y)	0.838	0.831

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya *R-Square Adjusted* model jalur 1 = 0,831 maksudnya adalah kemampuan dari variabel X yaitu stress kerja dan keterlibatan kerja dalam menerangkan Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 83,1% maknanya model tergolong substansial (kuat), sedangkan *R-Square Adjusted model* jalur 2 = 0,792 maksudnya adalah kemampuan variabel X yaitu stress kerja dan keterlibatan kerja dalam menerangkan Z (kepuasan kerja) adalah sebesar 79,2% maknanya model tergolong substansial (kuat).

b. *F-Square*

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari

suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*). Untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk *endogen* (Juliandi, 2018). Adapun kriteria *F-square* menurut Juliando, (2018) sebagai berikut: (1) jika nilai = 0,02 maka memiliki efek yang kecil antara variabel *eksogen* terhadap *endogen*; (2) jika nilai = 0,15 maka memiliki efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen dan (3) jika nilai = 0,35 maka memiliki efek yang besar/substansial antara variabel *eksogen* terhadap *endogen*.

Tabel 4.11
F-Square

	Kepuasan Kerja (Z)	Keterlibatan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Stress Kerja (X1)
Kepuasan Kerja (Z)			0.226	
Keterlibatan Kerja (X2)	0.175		0.171	
Kinerja Karyawan (Y)				
Stress Kerja (X1)	0.817		0.097	

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3.0 (2024)

- Berdasarkan hasil pada tabel 4.11 diatas maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwasannya nilai *F-Square* sebagai berikut:
- 1) Stress kerja sebagai variabel (X1) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel (Y) memiliki nilai = 0,097, maknanya efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
 - 2) Keterlibatan kerja sebagai variabel (X2) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel (Y) memiliki nilai = 0,171, maknanya efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
 - 3) Stress kerja sebagai variabel (X1) terhadap kepuasan kerja sebagai variabel (Z)

memiliki nilai = 0,817, maknanya efek yang besar/substansial dari variabel eksogen terhadap mediator.

- 4) Keterlibatan kerja sebagai variabel (X2) terhadap kepuasan kerja sebagai variabel (Z) memiliki nilai = 0,175, maknanya efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap mediator.
- 5) Kepuasan kerja sebagai variabel (Z) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel (Y) memiliki nilai = 0,226, maknanya efek yang sedang/moderate dari variabel mediator terhadap eksogen.

4.3.3 Pengujian Hipotesis

1) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Pengujian ini bertujuan sebagai penentuan koefisien jalur dari model yang berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Apabila nilai P-Values < 0,05 maka dinyatakan signifikan namun jika nilai P-Values >0,05 maka dinyatakan tidak signifikan (Juliandi, 2018)

Tabel 4.12
Direct Effect

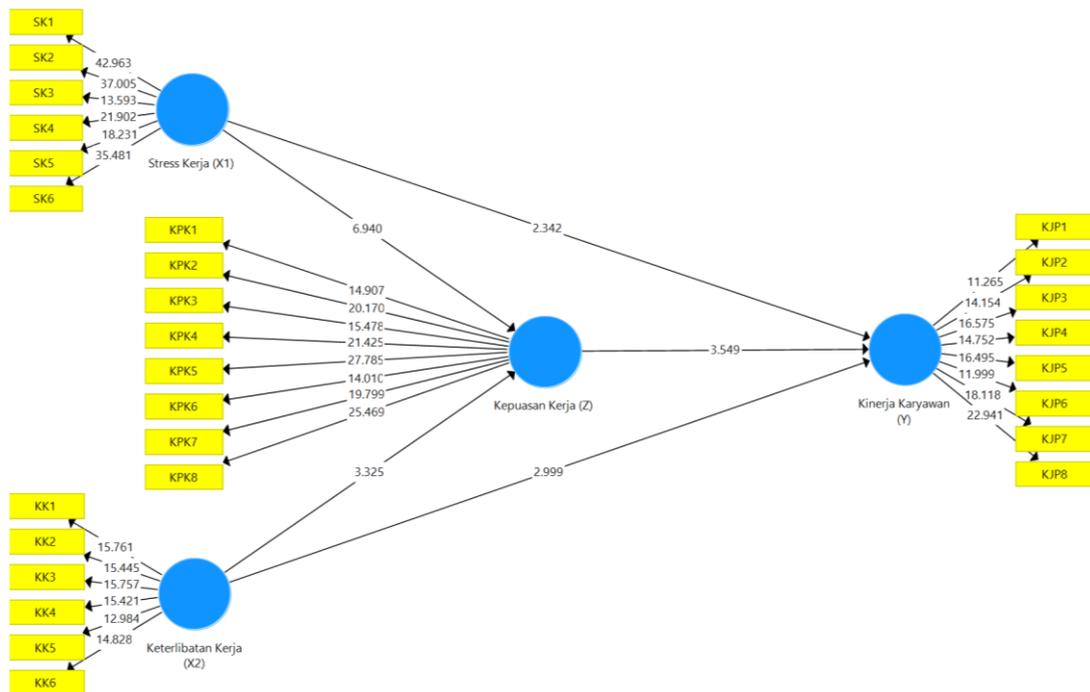
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.424	0.417	0.120	3.549	0.001
Keterlibatan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.297	0.295	0.089	3.325	0.001
Keterlibatan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.284	0.289	0.095	2.999	0.004
Stress Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.643	0.648	0.093	6.940	0.000
Stress Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.266	0.268	0.114	2.342	0.022

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas yaitu *path coefficient* (koefisien jalur) menjelaskan *T-Statistic* dan *P-Values* $< 0,05$ maka memiliki pengaruh yang signifikan, antara lain sebagai berikut:

1. Stress kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh yang signifikan melihat dari nilai *T-Statistic* (2,342) yaitu $> 1,96$ dan nilai *P-Values* (0,022) yang berarti $< 0,05$. Hal tersebut menjelaskan bahwasannya stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.
2. Keterlibatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh yang signifikan melihat dari nilai *T-Statistic* (2,999) dan nilai *P-Values* (0,004) yang berarti $< 0,05$. Hal tersebut menjelaskan bahwasannya keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.
3. Stress kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh yang signifikan melihat dari nilai *T-Statistic* (6,940) dan nilai *P-Values* (0,000) yang berarti $< 0,05$. Hal tersebut menjelaskan bahwasannya stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.
4. Keterlibatan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh signifikan melihat dari nilai *T-Statistic* (3,325) dan nilai *P-Values* (0,001) berarti $< 0,05$. Hal tersebut menjelaskan bahwasannya keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.
5. Kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh

signifikan melihat dari nilai *T-Statistic* (3,549) dan nilai *P-Values* (0,001) berarti $< 0,05$. Hal tersebut menjelaskan bahwasannya kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.



Gambar 4.2 Hasil Uji Bootstrapping (Direct Effect)

2) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis *indirect effect* bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung pada suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*) yang di mediasi variabel intervening (*mediator*) (Juliandi, 2018). Adapun kriterianya sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai *P-Values* $< 0,05$, maka signifikan. Artinya kepuasan kerja sebagai variabel (Z/Mediator), memediasi sebuah variabel *eksogen* yaitu stress kerja (X1) dan keterlibatan kerja (X2) terhadap variabel *endogen* yaitu kinerja karyawan (Y).

- 2) Apabila nilai *P-Values* < 0,05, maka signifikan. Artinya kepuasan kerja sebagai variabel (Z/Mediator), tidak memediasi sebuah variabel *eksogen* yaitu stress kerja (X1) dan keterlibatan kerja (X2) terhadap variabel *endogen* yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.13

Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Keterlibatan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.126	0.121	0.043	2.946	0.004
Stress Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.273	0.272	0.096	2.834	0.006

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diambil kesimpulan nilai pada indirect effect yaitu sebagai berikut:

1. Stress kerja (X1) -> kepuasan kerja (Z) -> kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *T-Statistic* (2,834) dan nilai *P-Values* (0,006) < 0,05 berarti signifikan. Hal tersebut menandakan kepuasan kerja (Z) memediasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Keterlibatan kerja (X2) -> kepuasan kerja (Z) -> kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *T-Statistic* (2,946) dan nilai *P-Values* (0,004) < 0,05 berarti signifikan. Hal tersebut menandakan kepuasan kerja (Z) memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

3) Total Effect (Pengaruh Total)

Pengujian *total effect* (pengaruh total) adalah sebuah uji dari total *direct*

effect (pengaruh langsung) juga dari *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) berikut hasilnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.14
Total effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.424	0.417	0.120	3.549	0.001
Keterlibatan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.297	0.295	0.089	3.325	0.001
Keterlibatan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.410	0.410	0.103	3.996	0.000
Stress Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.643	0.648	0.093	6.940	0.000
Stress Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.539	0.541	0.103	5.253	0.000

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat ditarik kesimpulan pada nilai *total effect* sebagai berikut:

1. Stress kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *T-Statistik* (5,253) dan *P-Values* memiliki nilai (0,000) < 0,05. Artinya stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.
2. Keterlibatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *T-Statistik* (3,996) dan *P-Values* memiliki nilai (0,000) < 0,05. Artinya keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karayawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.
3. Stress kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai *T-Statistik* (6,940)

dan *P-Values* memiliki nilai $(0,000) < 0,05$. Artinya stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

4. Keterlibatan Kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai *T-Statistic* (3,325) dan *P-Values* memiliki nilai $(0,001) < 0,05$. Artinya keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

5. Kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *T-Statistic* (3,549) dan *P-Values* memiliki nilai $(0,001) < 0,05$. Artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

4.4 Pembahasan Hasil Analisis Data

4.4.1 Stress Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawn

Hasil pengujian hipotesis secara parsial memperlihatkan bahwa pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan diperlihatkan nilai *T-Statistic* 2,342 dan *P-Values* sebesar $0,022 < 0,05$, dapat ditarik kesimpulan bahwa stress kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan. Dimana stress kerja menjadi salah satu penyebab karyawan dapat berproduktif didalam pekerjaan dan mampu menyelesaikan segala tugas dan beban kerja yang diberikan perusahaan dengan baik, karena stress kerja dapat menyebabkan perasaan menjadi lebih emosional akibat dari stress kerja yang tinggi. Oleh karena itu, stress kerja dapat dikatakan memiliki peran yang besar terhadap kinerja karyawan dimana sebuah perusahaan harus memberikan tugas dan beban kerja yang sesuai dengan waktu pengumpulan yang tidak dikatakan terburu-buru, sehingga akan memberikan rasa

aman dan tenang dari karyawan akibat dari *deadline* yang cepat, hal tersebut mempunyai potensi untuk mengganggu pelaksanaan kerja. Jika stress kerja terlalu besar maka kinerja dari karyawan tersebut akan mengalami penurunan akibat dari stress kerja karyawan yang mengganggu produktivitas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Namun sebaliknya apabila semakin rendah tingkat stress kerja pada karyawan akan meningkatkan produktivitas serta meningkatnya kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Hal ini juga sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jeffry & Handayani, 2024) (Almadilla, 2021) (Sulastri & Onsardi, 2020) (Lestari et al., 2020) (Setiawan & Dewi, 2018) (Dewi et al., 2018) (Sumrahadi et al., 2019) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi signifikan oleh stress kerja.

4.4.2 Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial memperlihatkan bahwa pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan diperlihatkan nilai *T-Statistic* 2,999 dan *P-Values* sebesar $0,004 < 0,05$, dapat ditarik kesimpulan bahwa keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan. Kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan membuat aktivitas kerja yang menghasilkan output dimana mencerminkan kinerja yang dihasilkan, apabila karyawan terlibat dalam pekerjaannya maka kinerjanya juga akan meningkat. Perusahaan dimana sebagai peran utama dalam memberikan lingkungan kerja yang baik juga menyediakan dukungan seperti pelatihan serta pengembangan karir bagi karyawan mereka, maka tingkat antusiasme karyawan terhadap pekerjaan mereka akan mencerminkan sejauh mana. Oleh karena itu, keterlibatan kerja dapat dikatakan menjadi salah satu faktor meningkatnya kinerja karyawan dalam sebuah

perusahaan. Karyawan yang memiliki partisipasi besar dalam sebuah pekerjaan dan menganggap dirinya sebagai individu yang penuh tanggung jawab dan mampu menghargai dirinya sendiri dalam bentuk menginvestasikan waktu juga tenaga dalam proses pekerjaannya. Ikut parsitipasi dalam melakukan pengambilan keputusan dan memberikan ide-ide yang ada dalam fikirannya merupakan suatu proses keterlibatannya dalam pekerjaan, oleh karena itu diharapkan perusahaan dalam memberikan dukungan berupa pelatihan serta pengembangan diri maupun karir. Sehingga akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. karyawan tersebut memiliki keinginan untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Setyani & Della, 2013) (Aldiansyah & Rijanti, 2021) (Syamsir et al., 2024) (Septiadi et al., 2017) bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh keterlibatan kerja.

4.4.3 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis secara parsial memperlihatkan bahwa pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan diperlihatkan nilai *T-Statistic* 6,940 dan *P-Values* sebesar $0,000 < 0,05$, dapat ditarik kesimpulan bahwa stress kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh sigifikan. Pekerja sering kali mengalami stress terkait pekerjaan sebagai akibat dari kewajiban kerja yang mengharuskan tercapainya target yang telah ditentukan. Oleh karena itu, jika masalah tersebut tidak dapat teratasi maka yang akan terjadi para karyawan menjadi kurang fokus dalam melakukan pekerjaannya, ketika tidak dapat dikelola dengan baik maka bisa berpotensi menurunkan kepuasan kerja dari yang tinggi menjadi rendah. Perusahaan diharapkan mampu mempertimbangkan kembali dan mengelola beban kerja yang sesuai kepada para karyawan, sehingga karyawan

akan dapat berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaannya tanpa memiliki kecemasan berlebih yang diakibatkan oleh beban kerja cukup besar juga waktu penyelesaian yang terburu-buru. hal ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Potale & Uhing, 2001) (Andika & Irmayanti, 2021) (Bhastary, 2020) (Tunjungsari, 2011) bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh stress kerja.

4.4.4 Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis secara parsial memperlihatkan bahwa pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan diperlihatkan nilai *T-Statistic* 3,325 dan *P-Values* sebesar $0,001 < 0,05$, dapat ditarik kesimpulan bahwa keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan. Semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja dari seorang karyawan didalam perusahaan maka akan meningkatkan pula kepuasaaan kerja dari karyawan itu sendiri. Karena itu keterlibatan kerja dapat dilihat dari seberapa besar sumbangsih karyawan terhadap perusahaannya keikutsertaan dalam suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan, serta bekerja sama dengan rekan kerja, dimana dalam menghadapi suatu situasi masalah penting dan melakukan diskusi bersama itu merupakan sebuah keterlibatan kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan disebabkan karena ada hal-hal yang mendasarinya. Dimana jika seseorang merasakan kenyamanan dalam bekerja maka tingkat loyalitasnya disebuah perusahaan akan meningkat dengan sendirinya. Ia akan memberikan segala hal yang ia punya dan juga memberikan yang terbaik bagi perusahaan ditempatnya bekerja untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan yang sesuai dengan diinginkannya. Dengan

begitu kepuasan kerja akan meningkat dengan sendirinya. Hal ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rosyida & Surjanti, 2017) (Sumasa et al., 2021) (Yakup, 2017) (Sari & Kurniawan, 2023) (Wuarlima et al., 2019) bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh keterlibatan kerja.

4.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial memperlihatkan bahwa pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan diperlihatkan nilai *T-Statistic* 3,549 dan *P-Values* sebesar $0,001 < 0,05$, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan. Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan yang mendorong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun diluar pekerjaan, dalam hal apapun kepuasan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan tidak akan mengalami peningkatan apabila didalamnya tidak terdapat kepuasan dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat memperhatikan kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri karena jika tidak maka perusahaan akan mengalami hambatan dalam tercapainya sebuah tujuannya, dengan perusahaan memperhatikan kepuasan kerja maka dari sisi lain karyawan akan memiliki sikap loyalitas tinggi terhadap perusahaan dalam hal pekerjaannya dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan agar dapat mencapai tujuannya. Jika kepuasan kerja sudah didapati karyawan, maka akan meningkatkan kinerja para karyawan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arda, 2017)

(Fajri et al., 2022) (Adha et al., 2019) (Suryadi & Karyono, 2022) bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja

4.4.6 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis secara parsial memperlihatkan bahwa pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan diperlihatkan nilai *T-Statistic* 2,834 dan *P-Values* sebesar $0,006 < 0,05$, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal tersebut kepuasan kerja sebagai variabel mediasi menjadi mediator antara stress kerja dengan kinerja karyawan. Stress kerja menjadi salah satu faktor kuat dalam kinerja pegawai, karyawan yang dapat menekan tingkat stress dalam bekerja akan terdorong untuk membentuk kepuasan kerja dan apabila karyawan memiliki rasa kepuasan dalam bekerja maka juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. walaupun terdapat stress kerja namun jika ditunjang dengan kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja. Maka dari itu salah satu bentuk kepedulian perusahaan dalam menekan angka stress kerja yang tinggi guna mengantisipasinya kinerja karyawan yang menurun, dengan cara memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan dan juga memberikan rasa kenyamanan dalam bekerja tentu akan meningkatkan rasa kepuasan kerja serta meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu (Amanda et al., 2022) (Filliantoni et al., 2019) (Sugama, 2017).

4.4.7 Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis secara parsial memperlihatkan bahwa pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan diperlihatkan nilai *T-Statistic* 2,946 dan *P-Values* sebesar $0,004 < 0,05$, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal tersebut berarti kepuasan kerja menjadi mediator dari keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan. Pegawai yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi condong merasa bahwa pekerjaan tersebut merupakan bagian yang penting dari dirinya. Yang menganggap bukan hanya mencari nafkah namun untuk berprestasi juga merasa berguna di dalam perusahaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan salah satu dari perasaan puas yang dirasakan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya bukan hanya mendapat upah berupa gaji ataupun pujian, namun merasa puas apabila menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dapat memberikan kontribusi yang lebih terhadap perusahaan akan membuat dirinya merasa puas. Dalam kondisi seperti ini keterlibatan kerja akan membuat kepuasan kerja dari seorang individu karyawan dapat mampu meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri didalam perusahaan. Hal tersebut terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu (Badrianto & Maryadi, 2023) (Putra & Darmastuti, 2021)

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini juga berasal dari responden yang berjumlah 74 orang, setelah dilakukan penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.
2. Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.
3. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa
4. Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.
6. Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.
7. Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan penulis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Adanya proses evaluasi yang dilakukan perusahaan terhadap pemberian beban

kerja terhadap karyawan, agar lebih realistis juga tidak menimbulkan stress kerja akibat beban kerja yang terlalu besar kepada karyawan. Karyawan merupakan sebuah asset yang penting didalam perusahaan, perusahaan seharusnya dapat memberikan perhatian yang baik terhadap karyawan dengan cara memperhatikan tingkat stress kerja yang dialami baik dari sebuah tuntutan waktu, tugas juga faktor lain yang diluar pekerjaan yang dapat menyebabkan stress. Agar karyawan dapat bekerja lebih baik serta dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2. terapkan pertemuan yang sering dilakukan perusahaan antara para pimpinan dan karyawan untuk membicarakan masalah pertumbuhan perusahaan, kesulitan yang dihadapi. Hal ini dapat meningkatkan keterlibatan para karyawan. Karena semakin baik keterlibatan kerja karyawan maka akan semakin bagus juga tingkat kinerja para karyawan dimasa yang akan datang.
3. Dapat memberikan kondisi yang ideal bagi para karyawan dengan dapat menjaga komunikasi yang baik antara karyawan lain juga atasan, memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dari karyawan itu sendiri dan memberikan kenyamanan berupa fasilitas yang bagus sehingga dapat mendukung karyawan untuk lebih berproduktivitas dalam pekerjaannya. Sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan merasa puas dengan itu kinerja akan meningkat dengan sendirinya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman yang dirasakan langsung oleh peneliti didalam proses penelitian, peneliti menemukan beberapa keterbatasan yang kiranya dapat

diperhatikan bagi peneliti-peneliti selanjutnya. Berikut beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini hanya menggunakan stress kerja, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diluar dari 3 (tiga) variabel tersebut masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disarankan peneliti selanjutnya mengembangkan variabel baru sehingga memberikan keterbaruan dalam penelitian yang selanjutnya.
2. Temuan penelitian terbatas pada sampel penelitian yaitu sebanyak 74 orang responden dan tidak dapat digeneralisasi ke seluruh populasi.
3. Terkadang, pendapat responden yang sebenarnya tidak terlihat dalam informasi yang mereka berikan melalui kuesioner selama proses pengumpulan data. Hal ini diakibatkan adanya disparitas pemahaman, praduga, dan cara berpikir.berbeda untuk setiap responden yaitu kejujuran dalam pengisian pernyataan responden didalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Yulia A, T. Bernhard, T. R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Esdm Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61–72.
- Adhistry, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Patricia, H. C., Madani, V. K., Kunci, K., Karyawan, K., Kerja, S., Kerja, B., & Lingkungan, K. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja (Literature Review Msdm). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 134–148.
- Aldiansyah, R. A., & Rijanti, T. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang). *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 302–311.
- Alfajri, O. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 7(2), 516–523.
- Alfarizi, M. (2023). Determinasi Adopsi Ekonomi Sirkular, Model Bisnis Inovatif Dan Dukungan Anggaran Negara: Investigasi Umkm Indonesia Berbasis Pls-Sem. *Jurnal Bppk: Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan*, 16(1), 37–56.
- Almadilla, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pengamanan Dan Penegakan H Seksi Wilayah Pekanbaru Riau. *Skripsi*, 1–16.
- Almigo, N., Psikologi, F., Bina, U., & Palembang, D. (2004). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan*. 1(1), 50–60.
- Amanda, R., Suherman, E., & Hidayaty, D. E. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Imigrasi Kelas I Non Tpi Karawang. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 8(4), 2851–2858.
- Andika, A. W., & Irmayanti, N. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Sinarartha Bali Money Changer Kabupaten Badung. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 298.

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Aryaningtyas, A. T., & Suharti, L. (2013). Keterlibatan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif Dan Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 15(1), 23–32.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214.
- Ayu, S., & Rosli, M. S. Bin. (2020). Uji Reliabilitas Instrumen Penggunaan Spada (Sistem Pembelajaran Dalam Jaringan). *Biormatika*, 6(1), 145–155.
- Azizah, H. N., Purwanto, P., Alfianto, A. N., & Labib, A. (2022). Niat Berperilaku Masyarakat Dalam Menggunakan Vaksin Halal : Penerapan Teori Of Planned Behaviour. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(5), 1365–1379.
- Badrianto, Y., & Maryadi, A. (2023). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening . *Seiko : Journal Of Management & Business*, 6(2), 498–505.
- Baribin, D. P., & Abdul Rozaq. (2020). Pengaruh Kerja Tim Dan Pengembangan Karier Terhadap Pengembangan Diri Dan Keterlibatan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(3), 253–266.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Biru, M., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2016). Analisis Faktor - Faktor Stres Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg. Kebon Agung Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 39(2), 50–56.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161.
- Diama, A. A., Diputra, P., Bagus, I., & Surya, K. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pt.*

Destination Asia Bali. 8(2), 7986–8015.

- Dini, H., & Azzuhri, N. M. (N.D.). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pengemudi Di Pt. Citra Perdana Kendedes)*.
- Ellyzar, N., Yunus, M., Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Syiah Kuala Banda Aceh, M., & Ekonomi, F. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh. *Bisnis Unsyiah*, 1(1), 35–45.
- Elshifa, A., Anjarini, A. D., Kharis, A. J., & Mulyapradana, A. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Orientasi Belajar Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kompetensi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 276–284.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indonesia Applicad. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373.
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(2), 31–42.
- Fathurrohman, A. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Stres Terhadap Kinerja Guru Smk Swasta Kecamatan Matraman Jakarta Timur. *Sap (Susunan Artikel Pendidikan)*, 3(1), 10–17.
- Filliantoni, B., Hartono, S., & Sudarwati, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(01), 119–130.
- Furadantin, N. R. (2018). Analisis Data Menggunakan Aplikasi Smartpls V.3.2.7 2018. *Academia (Accelerating The World's Research)*, 3, 2.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23*. Diponegoro Press.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasanah, U., Rusydi, M., Maulana, C. Z., & Azwari, P. C. (2021). *Penggunaan Digital Payment Syariah Pada Masyarakat Di Kota Palembang: Pendekatan Teori Technology Acceptance Model (Tam) Pada Layanan Syariah Linkaja*. 10(1), 93–107.

- Heri Retnawati. (2015). Teknik Pengambilan Sampel. *Ekp*, 13(3), 1576–1580.
- Hermani, W. &. (2017). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Wicaksono & Hermani*, 2(1), 69–88.
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., & Nurpatia, E. (2020). Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang (The Influence Of Work Environment And Work Stress On Employees Performance In Pt . Nusamulti Centralestari Tangerang). *Manajemen Kewirausahaan*, 17(01), 69–78.
- Husada, A. P., & Yuhan, R. J. (2022). Direct Dan Indirect Effect: Determinan Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia*, 22(1), 98–116.
- Jeffry, J., & Handayani, S. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Pemangungan Sumbagut. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, 8(1), 1388–1405.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1–11.
- Jufrizen, J. (2018a). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J. (2018b). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management And Business (Ncmab)*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Juliandi, A. (2018). Structural Equation Model Partial Least Square (Sem-Pls) Menggunakan Smartpls. *Jangan Belajar*, 1(Was), 1–4.
- Kharismasyah, A. Y., Tata, E. E. T. N., & Syah, T. A. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior, Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rsud Majenang. *Derivatif: Jurnal*

Manajemen, 15(1), 142–154.

- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Konflik Kerja Dan Beban Kerja. *Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Liana, Y., Viva Pratiwi, S., Lating, A., & Djafri, T. (2023). Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 16(1), 32–40.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nasution, M., Samboja, D., & Jufrizen, J. (2022). Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi Dan Promosi Jabatan : Apakah Penting Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 540–558.
- Noor, N. N., Ruhana, I., & Rahardjo, K. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Jasaraharja (Persero) Cabangjawatimur Di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31(1), 1–15.
- Nur Oktaviani, D., Irmayanti, N., Psikologi, F., & Wijaya Putra, U. (2021). *Oktaviani & Nur Irmayanti Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 20 Jurnal Psikologi Wijaya Putra Vo2. 1*, 20–27.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Nurmalasari, A. (2015). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau. *Ejournal Pemerintahan Integratif*, 1(3), 102–114.
- Nurziva (Dalam Rio Victor Billygraham Tutu William Agustinus Areros Joula Jety Rogahang). (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. *Productivity*, 3(1), 24–29.
- Potale, R., & Uhing, Y. (2001). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(01–117), 001–117.
- Pranitasari, D., & Kusumawardani, C. R. W. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Etika Kerja. *Media Manajemen Jasa*, 9(1), 49–69.

- Prawira, I. G. A. G. Y., & Suwandana, I. G. M. (2019). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping Department Fave Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(8), 5060–5089.
- Puspita, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 9(2), 112–119.
- Putra, A. M., & Darmastuti, I. (2021). Pengaruh Work Engagement Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Karyawan Cv. Karunia Ibu Sayid, Yogyakarta). *Diponegoro Journal Of Management*, 10(5), 1–14.
- Rosyida, F., & Surjanti, J. (2017). Pengaruh Job Involvement Dan Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sinar Karya Duta Abadi. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 5(4), 8.
- Rum, B., Sendow, G., & Pandowo, M. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom (Persero) Area Manado. *Jurnal Emba*, 7(1), 591–600.
- Safrizal, H. B. A. (2021). Kepemimpinan Transformasioal Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Journal Angewandte Chemie*, 2(1), 1–65.
- Sanuddin, F. D. P., & Widjojo, A. R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Tonasa. *Modus*, 25(2), 217–231.
- Sari, Y. A., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Dan Perceived Supervisor Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi. *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 541.
- Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., Made, I., & Wibawa, A. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1(1).
- Setiawan, F., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 9.1 (2018), 1, 27–37.
- Setyani;Della. (2013). Pengaruh Job Involvement Terhadap Job Performance Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Wahana Lentera Raya Gresik. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 1(3), 10–21.
- Setyorini, W., Khotimah, S., & Rafi', M. (2021). Pengaruh Pengetahuan Terhadap

- Kinerja Karyawan Cv. Master Print Pangkalan Bun. *Jurnal Magenta*, 9(2), 45–52.
- Sugama, I. D. G. Y. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Unit Layanan Pengadaan (Ulp) Provinsi Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Jagaditha*, 4(1), 11–26.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*, 2(1), 83–98.
- Sumasa, L. M., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2021). Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, Dan Job Involvement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 1058–1066.
- Sumrahadi, S., Azis, E., Respati, N. P., Kania, I., & Rahmadhanty, A. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Turnover Intention Pada Karyawan Perusahaan Penyedia Jasa Konsultasi Pengembangan Sumberdaya Manusia. *Jurnal Ilmu Sosial Politik Dan Humaniora*, 2(1), 1–16.
- Sunarsi, D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Catur Putra Jaya Kota Depok - Jawa Barat. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(2), 113–127.
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85–95.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Inti Kebun Sejahtera. *Bisma (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120–129.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Syamsir, Razak, A., & Yunus, A. (2024). *Pengaruh Keterlibatan Kerja, Pengawasan Dan Krakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas I Molawe*. 3(01), 20–39.
- Tarjo, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jamin : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 254–267.

- Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*, 1(1), 1–14.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 1–5.
- Wuarlima, F., Kojo, C., & Greis M, S. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Gran Puri Hotel Manado. *Jurnal Emba*, 7(4), 5368–5377.
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai : Islamic Banking And Finance Journal*, 1(3), 273–290.
- Yunus, A. A., Rajak, A., & Kamis, R. (2021). Pengaruh Learning Organization Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovasi Pada Pt. Jamkrindo Cabang Maluku Utara. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 9(1), 74–96.