

**PENGARUH WORK STRESS DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT
TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN JOB
SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT SOCFIN INDONESIA (SOCFINDO)
KEBUN TANAH GAMBUS**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)*



Oleh :

NAMA : NUR SYAHIDAH SINAGA
NPM : 2005160138
PRODI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SDM

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 29 November 2024, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan secerdasnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **MUR SYAHIDAH SINAGA**
NPM : **2005160138**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH WORK STRESS DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SOCFIN INDONESIA KEBUN TANAH GAMBUS**

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

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

Prof. Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si

Drs. MHD ELFI AZHAR, M.Si

Pembimbing

Dr. MUHAMMAD IRFAN NST, S.E., M.M

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

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

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas akhir ini disusun oleh:

Nama : NUR SYAHIDAH SINAGA
N P M : 2005160138
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH WORK STRESS DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT
TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN JOB
SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT. SOCFIN INDONESIA KEBUN TANAH GAMBUS

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

Medan, November 2024

Pembimbing Tugas Akhir

Dr. Muhammad Irfan Nasution, SE.,M.M.

Diketahui/Disetujui
oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE.,M.Si)

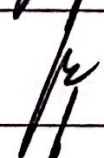
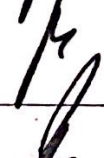
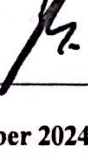


(Dekan, S.E., M.M., M.Si., CMA)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : NUR SYAHIDAH SINAGA
N P M : 2005160138
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH WORK STRESS DAN EMPLOYEE
ENGAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE
PERFORMANCE DENGAN JOB SATISFACTION
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.
SOCFIN INDONESIA KEBUN TANAH GAMBUS

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1			
BAB 2			
BAB 3			
BAB 4	Perbaiki seri pedoman FEB.	18/11/24	
BAB 5	Perbaiki seri pedoman FEB	11/11/24	
Daftar Pustaka	Serika Penulisan Pedoman FEB	11/11/24	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Set.	13/11/24	

Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE.,M.Si)

Medan, November 2024

Diketahui / Disetujui

Dosen Pembimbing

(Dr. Muhammad Irfan Nasution, SE.,M.M.)



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

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nur Syahidah Sinaga
NPM : 2005160138
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul "**Pengaruh *Work Stress* dan *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Intervening pada PT. Socfin Indonesia (Persero) Kebun Tanah Gambus**" adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Nur Syahidah Sinaga

ABSTRAK

PENGARUH *WORK STRESS* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT SOCFIN INDONESIA (SOCFINDO) KEBUN TANAH GAMBUS

Oleh :

NUR SYAHIDAH SINAGA

2005160138

syahidahsinaga100113@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work Stress* dan *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* dimediasi oleh *Job Satisfaction* pada PT. Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus secara langsung maupun tidak langsung. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 151 orang dan Sampel dalam penelitian ini adalah 72 orang pegawai pada PT. Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian menggunakan teknik penyebaran angket kuisioner. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis statistik *Partial Least Square-Structural Equation Model* (PLS-SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Stress* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*, *Employee Engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*, *Work Stress* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*, *Employee Engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*, *Job Satisfaction* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*, *Job Satisfaction* tidak mampu memediasi *Work Stress* terhadap *Employee Performance*, *Job Satisfaction* tidak mampu memediasi *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance*.

Kata kunci : *Work Stress, Employee Engagement, Job Satisfaction, Employee Performance*

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK STRESS AND EMPLOYEE ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT SOCFIN INDONESIA (SOCFINDO) KEBUN TANAH GAMBUS

By :

NUR SYAHIDAH SINAGA

2005160138

syahidahsinaga100113@gmail.com

The purpose of this study was to test and analyse the influence of Work Stress and Employee Engagement on Employee Performance mediated by Job Satisfaction at PT Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus directly or indirectly. The approach used in this research is quantitative research. The population in this study were 151 people and the sample in this study were 72 employees at PT Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus. The data collection technique used in the study used questionnaire questionnaire distribution techniques. The data analysis technique in this study used Partial Least Square-Structural Equation Model (PLS-SEM) statistical analysis. The results of this study indicate that Work Stress has no significant effect on Employee Performance, Employee Engagement has no significant effect on Employee Performance, Work Stress has a significant effect on Job Satisfaction, Employee Engagement has no significant effect on Job Satisfaction, Job Satisfaction has no significant effect on Employee Performance, Job Satisfaction is not able to mediate Work Stress on Employee Performance, Job Satisfaction is not able to mediate Employee Engagement on Employee Performance.

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

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Sholawat serta salampun penulis haturkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah ke zaman kemajuan teknologi seperti sekarang ini. Berkat limpahan rahmatnya jugalah penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen dengan judul **”Pengaruh *Work Stress* dan *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Intervening Pada PT. Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus”**.

Dalam penyelesaian tugas akhir ini penulis banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua penulils Kholil Sinaga dan Junita Panjaitan yang selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam hal apapun dan dalam keadaan apapun untuk penulis, serta selalu memberikan semangat serta dukungan baik moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Saudari kembar penulis, Nur Syahadah Sinaga, S.I.P. yang selalu menjadi teman sejak di dalam perut hingga saat ini, selalu menjadi teman setiap kali penulis melalui berbagai proses apapun dalam hidup ini, menjadi partner

penulis untuk berjuang menyenangkan hati kedua orang tua dan keluarga.

3. Bapak Prof. Dr. H. Agussani ,M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. H. Januri S.E., M.M., M.Si., CMA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak. Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si., selaku Sekretaris prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Dr. Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan dalam penyusunan tugas akhir ini.
10. Ibu Linzzy Pratami Putri, S.E., M.M. selaku dosen Penasehat Akademik yang telah banyak memberikan pengarahan selama masa perkuliahan.
11. Kepada seluruh Staf dan Pegawai Biro Akademik Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
12. Kepada sahabat – sahabat penulis yang selalu memberi semangat dan dukungan kepada penulis untuk segera menyelesaikan tugas akhir ini.

Dengan demikian penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan Mahasiswa dan para pembaca sekalian. Semoga Allah SWT selalu

memberikan keselamatan dunia dan akhirat, Aamiin.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Medan, September 2024

Nur Syahidah Sinaga

2005160138

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB II	10
KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1. Landasan Teori	10
2.1.1 <i>Employee Performance</i>	10
2.1.2 <i>Job Satisfaction</i>	20
2.1.3 <i>Work Stress</i>	24
2.1.4 <i>Employee Engagement</i>	32
2.2. Kerangka Berpikir Konseptual	38
2.2.1 Pengaruh <i>Work Stress</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	38
2.2.2 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	39
2.2.3 Pengaruh <i>Work Stress</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	40
2.2.4 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	40
2.2.5 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	41
2.2.6 Pengaruh <i>Work Stress</i> terhadap <i>Employee Performance</i> melalui <i>Job Satisfaction</i>	42
2.2.7 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Employee Performance</i> melalui <i>Job Satisfaction</i>	42
2.3. Hipotesis	43
BAB III	45
METODE PENELITIAN	45
3.1 Jenis Penelitian	45
3.2 Definisi Operasional	45

3.3	Tempat dan Waktu Penelitian.....	47
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	47
3.4.1	Populasi.....	47
3.4.2	Sampel	48
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.6	Jenis dan Sumber Data.....	51
3.7	Teknik Analisis Data	52
3.7.1	Analisis Model Pengukuran (Outer Model).....	53
3.7.2	Analisis Model Struktural (Inner Model).....	54
BAB IV		58
HASIL DAN PEMBAHASAN		58
4.1	Hasil Penelitian.....	58
4.1.1	Deskripsi Variabel Penelitian	58
4.1.2	Identitas Responden	58
4.2	Analisis Data.....	60
4.2.1	Analisis Outer Model	62
4.2.2	Analisis Model Struktural (Inner Model).....	64
4.2.3	Pengujian Hipotesis	67
4.3	Pembahasan	70
4.3.1.	Pengaruh <i>Work Stress</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	70
4.3.2.	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	72
4.3.3.	Pengaruh <i>Work Stress</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	73
4.3.4.	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	74
4.3.5.	Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	75
4.3.6.	Pengaruh <i>Work Stress</i> terhadap <i>Employee Performance</i> melalui <i>Job Satisfaction</i>	76
4.3.7.	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Employee Performance</i> melalui <i>Job Satisfaction</i>	77
BAB V		79
PENUTUP		79
5. 1	Kesimpulan	79
5. 2	Saran	82
5. 3	Keterbatasan Penelitian.....	83
DAFTAR PUSTAKA		84
LAMPIRAN		90

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional	45
Tabel 3. 2 Rencana Waktu Penelitian	47
Tabel 3. 3 Populasi.....	48
Tabel 3. 4 Skala Likert.....	51
Tabel 4. 1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4. 2 Identitas Responden Berdasarkan Umur.....	59
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
Tabel 4. 4 Hasil <i>Outer Loading</i>	62
Tabel 4. 5 Hasil <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	63
Tabel 4. 6 Hasil Cronbach Alpha.....	63
Tabel 4. 7 Hasil Composite Reliability.....	64
Tabel 4. 8 Hasil <i>R-Square</i>	65
Tabel 4. 9 Hasil F-Square	66
Tabel 4. 10 Hasil Pengaruh Langsung	67
Tabel 4. 11 Hasil Pengaruh Tidak Langsung.....	69
Tabel 4. 12 Hasil Pengaruh Total	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Observasi awal variabel <i>Employee Performance</i>	2
Gambar 1. 2 Observasi awal Variabel <i>Works Stress</i>	3
Gambar 1. 3 Observasi awal variabel <i>Employee Engagement</i>	4
Gambar 1. 4 Observasi awal Variabel <i>Job Satisfaction</i>	5
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	43
Gambar 4. 1 <i>Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model 1</i>	61

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan *Employee Performance* (Kinerja Pegawai/Karyawan) guna mencapai tujuan organisasi. *Employee Performance* menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. *Employee Performance* merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan (Lestary & Chaniago, 2018). Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Salah satu perusahaan yang beroperasi dalam industri perkebunan, yaitu PT. Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus, menghadapi tantangan dalam mengelola pegawainya untuk mencapai produktivitas yang optimal. Menurut (Chien, Mao, Nergui, & Chang, 2020) terdapat tiga indikator *Employee Performance*, satu diantaranya adalah *accuracy of work*, pada PT. Socfindo Indonesia Kebun Tanah Gambus, yang dapat dilihat pada **Gambar 1.1** Observasi awal penulis pada PT. Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus, penulis melihat kurang optimalnya *Employee Performance* yang ditandai dengan kurangnya ketepatan pekerja dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan atau dengan kata lain kurangnya akurasi pekerja dalam melakukan pekerjaannya sesuai ketentuan waktu yang ditetapkan perusahaan.



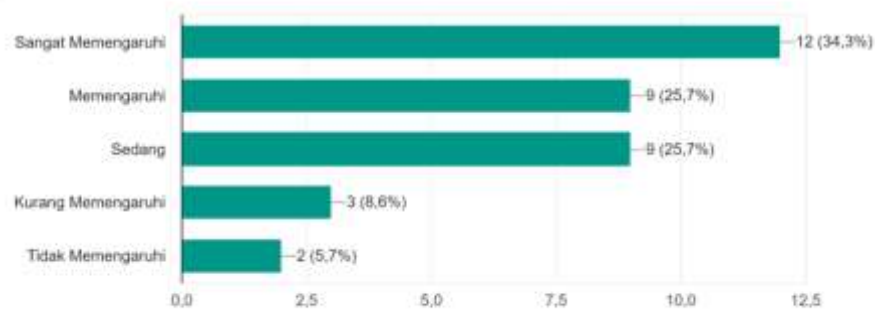
Gambar 1. 1 Observasi awal variabel *Employee Performance*

Namun, terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi *Employee Performance*, di antaranya adalah *Work Stress* (Stres Kerja) dan tingkat *Employee Engagement* (Keterlibatan Pegawai/Karyawan). *Work Stress* yang tinggi dapat mengganggu produktivitas dan berpotensi menurunkan kualitas kerja, sehingga penting untuk memahami hubungan antara *Work Stress* dan *Employee Performance*.

Work Stress (Stres Kerja) sering kali muncul akibat beban kerja yang berlebihan, ketidakpastian pekerjaan, dan kurangnya dukungan dari lingkungan kerja. Menurut (Indrayana & Putra, 2024) semakin tinggi stres kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh (Nasution, Lubis, Lubis, Iryana, & Lubis, 2023), dan (Rajianto, 2023). Beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja mereka. Namun, tidak semua karyawan merespons stres dengan cara yang sama.

Apakah Anda merasa bahwa usia atau kondisi fisik Anda mempengaruhi kinerja Anda di tempat kerja?

35 jawaban



Gambar 1. 2 Observasi awal Variabel *Works Stress*

Menurut (Rajianto, 2023) Stres kerja sangat mempengaruhi perusahaan dalam pencapaian targetnya dimana stress kerja yang dimaksud adalah stres kerja yang negatif yang menggambarkan kondisi karyawan yang tidak bisa memberikan ide-ide yang baik, performa terbaiknya berkurang sehingga tidak mampu menghasilkan kinerja yang optimal atas segala pekerjaan yang telah dilakukannya pendapat ini sesuai dengan data hasil observasi awal yang dilakukan penulis, hal ini dapat dilihat pada **Gambar 1.2** diatas, bahwa performa pegawai dapat berkurang karena faktor usia dan fisik yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai sehingga dapat memicu *Work Stress*. Selain itu, *Work Stress* juga berkontribusi pada penurunan *Employee Engagement* melalui dampak negatif pada kesejahteraan psikologis, fungsi kognitif, energi, serta hubungan dengan lingkungan kerja.

Employee Engagement merupakan kondisi di mana pegawai merasa terhubung secara emosional dan memiliki komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi.

Pegawai yang terlibat biasanya menunjukkan sikap positif, proaktif, dan berkontribusi lebih dalam pekerjaan mereka.



Gambar 1. 3 Observasi awal variabel *Employee Engagement*

Gambar 1.3 diatas merupakan hasil observasi awal yang dilakukan penulis pada PT. Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus tentang variabel *Employee Engagement* yang diukur berdasarkan rasa senang para pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Dimana rasa senang yang dirasakan dapat menimbulkan rasa puas bagi para pegawai atau dengan kata lain dapat memicu *Job Satisfaction* atau kepuasan kerja.

Job Satisfaction atau kepuasan kerja juga menjadi variabel penting yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini. *Job Satisfaction* yang tinggi dapat berfungsi sebagai faktor penyeimbang yang meningkatkan *Employee Performance* meskipun mereka menghadapi stres. Beberapa studi menunjukkan bahwa pegawai yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Namun, belum ada consensus (persetujuan bersama) yang jelas mengenai

peran *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening dalam hubungan antara *Work Stress*, *Employee Engagement*, dan *Employee Performane*.

Beberapa penelitian yang ada menunjukkan bahwa meskipun banyak studi yang membahas *Work Stress* dan *Employee Engagement*, tetapi belum banyak yang mengaitkan ketiga variabel ini secara holistic (menyeluruh) . Penelitian yang ada sering kali hanya fokus pada satu atau dua variabel saja, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Alsomaidaee, 2023), (Dinh, 2020), serta (Eldor, 2018)tanpa mempertimbangkan interaksi antara ketiga variabel tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap tersebut dengan mencari tahu pengaruh *Work Stress* dan *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance*, serta peran *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening.

Namun berdasarkan observasi yang dilakukan penulis, hal ini menjadi salah satu fenomena lain yang ditemukan penulis pada saat observasi awal yaitu kurangnya kesesuaian pekerjaan dengan ekpektasi para pegawai terkait pekerjaan yang dijalani.



Gambar 1. 4 Observasi awal Variabel *Job Satisfaction*

Menurut Widodo, (2015) dalam (Nabawi, 2019) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, salah satunya indikator kepuasan kerja itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

Pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung, di mana pegawai dapat merasa terlibat dan puas dengan pekerjaan mereka menjadi indikasi dalam penelitian ini. Dengan memahami hubungan antara stres kerja, keterlibatan karyawan, dan kinerja, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dan praktik sumber daya manusia, serta menjadi referensi bagi perusahaan dalam mengelola karyawan mereka dengan lebih baik.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan penulis diatas maka perlu dilakukannya penelitian dengan harapan agar mendapatkan informasi atau gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan sesungguhnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***”Pengaruh Work Stress dan Employee Engagement terhadap Employee Performance dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening Pada PT. Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus”***.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka berikut ini adalah identifikasi masalahnya :

1. Kurang optimalnya *Employee Performance* pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus.
2. Kondisi fisik para pegawai yang menyebabkan kurangnya performa pegawai yang menyebabkan timbulnya *Work Stress* pada karyawan PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus.
3. Kurangnya *Employee Engagement* yang dapat menyebabkan kurangnya kinerja karyawan PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus.
4. Kurangnya *Job Satisfaction* pegawai PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus.

1.3 Batasan Masalah

Penulis membatasi hanya pada Pengaruh *Work Stress* dan *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh *Work Stress* terhadap *Employee Performance* pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus?
2. Apakah terdapat pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus?
3. Apakah terdapat pengaruh *Work Stress* terhadap *Job Satisfaction* pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus?
4. Apakah terdapat pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Job Satisfaction* pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus?
5. Apakah terdapat pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus?

6. Apakah terdapat pengaruh *Work Stress* terhadap *Employee Perfomance* melalui *Job Satisfaction* pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus?
7. Apakah terdapat pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Perfomance* melalui *Job Satisfaction* pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus?

1.5 Tujuan Peneltian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Work Stress* terhadap *Employee Performance* pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Employee Engagament* terhadap *Employee Performance* pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Work Stress* terhadap *Job Satisfaction* pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Employee Engagament* terhadap *Job Satisfaction* pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus
5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus
6. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Work Stress* terhadap *Employee Perfomance* melalui *Job Satisfaction* pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus
7. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Perfomance* melalui *Job Satisfaction*. pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut ini:

1. Manfaat Teoritis

- a. Diharapkan penelitian ini menambah wawasan mengenai teori-teori dan pengaruh *Work Stress* dan *Employee Engegement* terhadap *Employee Performance* diintervening *Job Satisfaction*.
- b. Memberikan kontribusi untuk memperluas kajian ilmu manajemen dan menjadi rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus.
- b. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi sumber informasi untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat menjadi bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 *Employee Performance*

2.1.1.1 Pengertian *Employee Performance* (Kinerja Pegawai)

Kinerja memiliki peran yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Kinerja pegawai menentukan seberapa baik suatu organisasi dapat mencapai tujuannya, seperti meningkatkan profitabilitas, efisiensi operasional, dan pertumbuhan jangka panjang. Kinerja pegawai yang tinggi memungkinkan organisasi mencapai target dan tujuannya dengan lebih efektif. Kinerja pegawai adalah elemen kunci yang menentukan kesuksesan organisasi dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut (Rajianto, 2023) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Kompri, 2020) bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan kuantitas kerjanya dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut (Shankar Pawar, 2019) kinerja karyawan mengacu pada tindakan, perilaku, dan hasil yang dihasilkan oleh karyawan yang selaras dengan tujuan dan sasaran strategis organisasi (*Employee Performance refers to the actions, behaviors, and outcomes that employees produce in alignment with the strategic goals and objectives of the organization*).

Menurut (Campbell, et al, 2018) kinerja karyawan merupakan Perilaku dan tindakan karyawan yang selaras dengan tujuan strategis organisasi, dan yang berkontribusi pada keberhasilan organisasi (*Employee Performance is the behaviour and actions of employees that are aligned with the organisation's strategic goals, and that contribute to the success of the organization*).

Sedangkan menurut Hasibuan, 2008:124 dalam (Damayanti, 2017) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya. Pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dimana seseorang bekerja.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau kelompok pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, diukur berdasarkan standar tertentu. Kinerja melibatkan tindakan, perilaku, dan hasil yang selaras dengan tujuan, visi, dan misi strategis organisasi. Hal ini mencakup aspek kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai, yang berkontribusi langsung pada efektivitas, efisiensi, dan keberhasilan organisasi dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan demikian, kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir yang dicapai, tetapi juga dari proses, tindakan, dan perilaku yang dilakukan pegawai untuk mencapai hasil tersebut, serta sejauh mana hasil tersebut mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat *Employee Performance* (Kinerja Pegawai)

Menurut (Marnis & Priyono, 2008) Tujuan dan manfaat kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tujuan Kinerja Pegawai:

1. Meningkatkan Produktivitas: Tujuan utama kinerja pegawai adalah untuk meningkatkan produktivitas individu maupun organisasi. Pegawai yang berkinerja baik akan menghasilkan output yang lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.
2. Mencapai Tujuan Organisasi: Kinerja pegawai yang efektif memungkinkan organisasi mencapai tujuan strategisnya, seperti peningkatan profitabilitas, efisiensi operasional, dan pertumbuhan jangka panjang.
3. Evaluasi dan Pengembangan Pegawai: Kinerja digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Melalui penilaian kinerja, organisasi dapat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi mereka.
4. Peningkatan Motivasi dan Kepuasan Kerja: Pengelolaan kinerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai, karena mereka merasa dihargai dan mendapatkan pengakuan atas kontribusi mereka.
5. Menjaga Standar dan Kualitas Kerja: Tujuan lain dari kinerja pegawai adalah untuk menjaga dan memastikan bahwa pekerjaan dilakukan

sesuai dengan standar dan kualitas yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Manfaat Kinerja Pegawai:

1. Membantu Pengambilan Keputusan Manajerial: Informasi tentang kinerja pegawai memberikan dasar yang penting bagi pengambilan keputusan manajerial, seperti promosi, pemindahan, pemberian insentif, atau pelatihan tambahan.
2. Mengidentifikasi Kelemahan dan Kekuatan Pegawai: Kinerja pegawai yang diukur dan dianalisis secara sistematis membantu organisasi mengenali kelemahan dan kekuatan setiap pegawai, sehingga mereka dapat diberdayakan atau diberikan pelatihan untuk memperbaiki area yang memerlukan peningkatan.
3. Mendorong Peningkatan Diri: Manfaat lain dari penilaian kinerja adalah mendorong pegawai untuk meningkatkan diri secara terus-menerus, baik dalam hal keterampilan teknis maupun sikap kerja.
4. Meningkatkan Kinerja Organisasi Secara Keseluruhan: Dengan mengelola kinerja pegawai secara efektif, organisasi dapat mencapai efisiensi operasional yang lebih tinggi, kualitas kerja yang lebih baik, dan pelayanan yang lebih memuaskan kepada pelanggan.
5. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Sehat: Pengelolaan kinerja yang baik juga dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif, di mana setiap pegawai termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi *Employee Performance* (Kinerja Pegawai)

Kinerja dapat dipengaruhi karena melibatkan banyak faktor yang saling berinteraksi, mulai dari aspek individu hingga faktor lingkungan dan organisasi. Kombinasi dari semua faktor ini menciptakan kondisi yang menentukan apakah seorang pegawai dapat bekerja dengan optimal atau tidak. Kinerja bukanlah sesuatu yang statis; ia terus berubah sesuai dengan dinamika faktor-faktor yang memengaruhinya.

Menurut (Dessler & Varkkey, 2018) beberapa faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi:

1. Faktor Individu:

- 1) Kemampuan (Abilities): Kemampuan, keterampilan, dan kompetensi individu merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja. Pegawai yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang tepat untuk pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.
- 2) Motivasi (Motivation): Motivasi internal dan eksternal memainkan peran penting dalam menentukan seberapa keras seseorang bekerja dan seberapa besar usaha yang diberikan dalam menyelesaikan tugas. Motivasi ini dapat dipengaruhi oleh tujuan pribadi, kebutuhan, dan faktor-faktor seperti penghargaan atau pengakuan.

2. Faktor Lingkungan Kerja:

- 1) Lingkungan Fisik (Physical Work Environment): Kondisi fisik tempat kerja, seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, dan fasilitas, mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas pegawai.

- 2) Dukungan Sosial (Social Support): Dukungan dari rekan kerja, supervisor, dan manajemen, serta iklim kerja yang kondusif, memengaruhi kinerja dengan meningkatkan semangat dan mengurangi stres.

3. Faktor Desain Pekerjaan:

- 1) Desain Pekerjaan (Job Design): Desain pekerjaan yang melibatkan kejelasan tugas, tanggung jawab, dan otonomi dalam pengambilan keputusan dapat memengaruhi kinerja pegawai. Pekerjaan yang dirancang dengan baik cenderung lebih memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja.
- 2) Beban Kerja (Workload): Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai mendorong produktivitas yang lebih tinggi, sedangkan beban kerja yang berlebihan atau terlalu sedikit dapat menyebabkan kelelahan atau kebosanan.

4. Faktor Kepemimpinan dan Manajemen:

- 1) Gaya Kepemimpinan (Leadership Style): Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan transformasional atau partisipatif, dapat memotivasi pegawai dan meningkatkan kinerja. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang tidak mendukung dapat menurunkan motivasi dan kinerja.
- 2) Kualitas Supervisi (Supervisory Quality): Pengawasan yang baik dan pemberian umpan balik yang konstruktif membantu pegawai memahami harapan organisasi dan cara untuk memperbaiki kinerja mereka.

5. Faktor Pengembangan dan Pelatihan:

- 1) Pelatihan dan Pengembangan (Training and Development): Pelatihan yang memadai membantu pegawai mengembangkan keterampilan baru dan meningkatkan kinerja mereka. Program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai juga meningkatkan kompetensi dan motivasi mereka.
 - 2) Kesempatan Pengembangan Karier (Career Development Opportunities): Kesempatan untuk berkembang dan naik jabatan meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja.
6. Faktor Kompensasi dan Penghargaan:
- 1) Kompensasi (Compensation): Kompensasi yang adil dan kompetitif mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Struktur gaji yang tidak adil dapat menyebabkan ketidakpuasan dan penurunan kinerja.
 - 2) Penghargaan dan Pengakuan (Rewards and Recognition): Pengakuan dan penghargaan atas prestasi dan kontribusi pegawai meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja.
7. Faktor Eksternal:
- 1) Teknologi (Technology): Kemampuan untuk menggunakan teknologi yang tepat memengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja pegawai. Teknologi yang usang atau sulit digunakan dapat menghambat kinerja.
 - 2) Kondisi Ekonomi dan Pasar (Economic and Market Conditions): Kondisi eksternal, seperti situasi ekonomi atau tren pasar, juga memengaruhi kinerja pegawai karena dapat berdampak pada stabilitas pekerjaan, peluang pengembangan, dan kesejahteraan.
- Sedangkan menurut (Kompri, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja adalah sebagai berikut:

1. Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja)

Sikap mental yang dimiliki seseorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang karyawan.

2. Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka memungkinkan kinerjanya semakin tinggi.

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Manajer yang mempunyai keterampilan akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

4. Tingkat penghasilan

Tingkat penghasilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.

5. Kedisiplinan

Kedisiplinan yang kodusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

6. Komunikasi

Para karyawan dan manajer harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan

mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.

7. Sarana dan prasarana

Perusahaan harus memberikan fasilitas atau sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja karyawan.

8. Kesempatan berprestasi

Adanya kesempatan berprestasi dalam perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja.

2.1.1.4 Indikator – Indikator *Employee Performance* (Kinerja Pegawai)

Menurut (Chien *et al.*, 2020) Indikator kinerja, adalah sebagai berikut:

1. *Job*, yaitu diukur berdasarkan *quality of work output, accuracy, customer service provided* (Kualitas hasil kerja, Akurasi pekerjaan atau hasil kerja, Layanan pelanggan yang disediakan).
2. *Career*, yaitu diukur berdasarkan *Obtaining personal career goals. Developing skills needed for his/her future career. Making progress in his/her career. Seeking out career opportunities* (Memperoleh tujuan karier pribadi. Mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk karier masa depannya. Membuat kemajuan dalam kariernya, mencari peluang karier)
3. *Inovator*, ditandai dengan muncul dengan ide-ide baru. Bekerja untuk mengimplementasikan ide-ide baru. Menemukan cara-cara yang lebih baik untuk melakukan sesuatu. Menciptakan proses dan rutinitas yang lebih baik.
4. *Tim*
Bekerja sebagai bagian dari tim atau kelompok kerja. Mencari

informasi dari orang lain dalam kelompok kerjanya. Memastikan kelompok kerjanya berhasil. Menanggapi kebutuhan orang lain dalam kelompok kerjanya.

5. Organisasi

Melakukan hal-hal yang membantu orang lain meskipun bukan bagian dari pekerjaannya. Bekerja untuk kebaikan perusahaan secara keseluruhan. Melakukan sesuatu untuk mempromosikan perusahaan. Membantu membuat perusahaan menjadi tempat yang baik.

Sedangkan menurut (Dessler & Varkkey, 2018) indikator kinerja, adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work)

Mengukur jumlah output yang dihasilkan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kualitas Pekerjaan (Quality of Work)

Mengukur tingkat kesesuaian atau kepatuhan hasil kerja dengan standar kualitas yang telah ditetapkan.

3. Ketepatan Waktu (Timeliness)

Mengukur kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau mencapai target dalam batas waktu yang telah ditentukan.

4. Efisiensi Kerja (Efficiency)

Mengukur penggunaan sumber daya (waktu, biaya, material) dalam menyelesaikan tugas.

5. Efektivitas Kerja (Effectiveness)

Mengukur seberapa baik hasil kerja karyawan dalam memenuhi tujuan

atau sasaran organisasi.

2.1.2 Job Satisfaction

2.1.2.1 Pengertian Job Satisfaction (Kepuasan Kerja)

Kepuasan kerja sangat penting bagi organisasi dan karyawan karena memiliki dampak signifikan terhadap berbagai aspek operasional dan keberhasilan perusahaan. Kepuasan kerja bukan hanya tentang perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, tetapi juga memiliki implikasi strategis bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Organisasi yang berfokus pada meningkatkan kepuasan kerja akan lebih mampu mempertahankan talenta, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan jangka panjang mereka dengan lebih efektif.

Menurut (Spector, 2022) Kepuasan kerja adalah sejauh mana seseorang menyukai (kepuasan) atau tidak menyukai (ketidakpuasan) pekerjaan mereka (*Job Satisfaction can be defined as the extent to which people like (satisfaction) or dislike (dissatisfaction) their jobs*). Menurut (Marcus, 2017) Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memenuhi kebutuhan psikologis yang lebih dalam akan makna, pertumbuhan pribadi, dan hubungan dengan orang lain, di luar aspek material atau dangkal dari pekerjaan (*Job Satisfaction is fundamentally about how well one's work satisfies the deeper psychological needs for meaning, personal growth, and connection with others, beyond the mere material or superficial aspects of the job*). Menurut (Sutrisno, 2009) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang

menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut (Latham, Sulsky, & Macdonald, 2007) Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai variabel sikap yang mencerminkan respons emosional individu secara keseluruhan terhadap pekerjaan mereka, termasuk perasaan, keyakinan, dan perilaku mereka yang terkait dengan lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan (*Job Satisfaction can be understood as an attitudinal variable that reflects an individual's overall emotional response to their job, including their feelings, beliefs, and behaviors related to the work environment and job characteristics*).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja merupakan perasaan yang kompleks dan melibatkan berbagai aspek emosional, psikologis, dan perilaku yang terkait dengan pekerjaan dan lingkungan kerja.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja)

Menurut (Mangkunegara, 2017) bahwa tujuan dan manfaat dari kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja secara umum.

Keuntungan kerja dapat memberikan gambaran kepada pemimpin mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan diperusahaan.

2. Komunikasi

Kepuasan kerja sangat bermanfaat dalam mengkomunikasikan keinginan karyawan dengan pikiran pemimpin.

3. Meningkatkan sikap kerja

Kepuasan kerja dapat bermanfaat dalam meningkatkan sikap kerja karyawan. Hal ini karena karyawan merasa pelaksanaan kerja dan fungsi jabatannya mendapat perhatian dari pihak pemimpin.

4. Kebutuhan pelatihan

Kepuasan kerja sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu. Karyawan-karyawan biasanya diberikan kesempatan untuk melaporkan apa yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin pada bagian jabatan tertentu.

2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja)

Menurut (Sutrisno, 2009) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

3. Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya

4. Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besaran gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya

2.1.2.4 Indikator – Indikator *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja)

Selain itu, pengukuran kepuasan kerja juga dapat ditentukan berdasarkan indikator-indikator berikut ini (Suyatno et al., 2020):

1) Gaji

Pegawai yang memperoleh gaji yang cukup dan sesuai dengan tingkaynya bekerja dan kinerjanya akan merasa lebih puas.

2) Aktivitas kerja

Jika aktivitas kerja yang dilakukan oleh pegawai monoton, maka pegawai tidak akan puas. Hal ini disebabkan oleh rotasi pekerjaan, memberikan kesempatan untuk bekerja di proyek baru dan lain-lain.

3) Kondisi kerja

Pegawai yang bekerja di lingkungan yang nyaman, memiliki ketersediaan ruang istirahat, penerangan yang cukup dan suhu ruangan yang tepat akan merasa lebih puas.

4) Prospek kerja

Pegawai yang memiliki prospek kerja yang baik akan lebih puas karena mereka akan merasa memiliki peluang untuk berkembang, karena prospek kerja dapat memberikan kemungkinan untuk mengembangkan karir.

Menurut (Widodo, 2015) ada beberapa indikator tentang kepuasan kerja antara lain sebagai berikut:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
6. Lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Sedangkan menurut (Luthans, 2006) dalam (Runa, 2020) memandang indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. pekerjaan itu sendiri,
2. gaji
3. kesempatan promosi
4. pengawasan
5. rekan kerja

2.1.3 Work Stress

2.1.3.1 Pengertian *Work Stress* (Stres Kerja)

Menurut (Belete *et al.*, 2020) *Work Stress* adalah Stres yang berhubungan dengan pekerjaan dimana masalah kesehatan masyarakat yang terus meningkat yang dapat mengakibatkan konsekuensi sosial dan ekonomi yang serius.

Menurut (Wijono, 2010) Stress kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan tersebut.

Menurut Sondang Siagian (2008) dalam (Sinambela & Aksara, 2021) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Work Stress*(stres kerja) merupakan respons psikologis atau fisik yang dialami individu ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan, sumber daya, atau kontrol mereka, sehingga berdampak pada kesejahteraan mental, fisik, dan kinerja mereka di tempat kerja.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat *Work Stress* (Stres Kerja)

Menurut (Wijono, 2010) Tujuan dan manfaat memahami stres kerja tidak hanya terletak pada pengidentifikasian masalah, tetapi juga pada penerapan strategi yang efektif untuk mengelola dan mengurangi stres di tempat kerja. Berikut adalah tujuan dan manfaat dari pemahaman stres kerja menurut Wijono:

Tujuan:

1. Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan:

Salah satu tujuan utama adalah untuk meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Dengan memahami dan mengelola stres kerja, organisasi dapat membantu karyawan mengurangi tekanan dan ketegangan yang mereka alami, sehingga meningkatkan kesehatan dan kebahagiaan mereka.

2. Meningkatkan Kinerja:

Mengelola stres kerja dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang bebas dari stres berlebihan cenderung lebih fokus, produktif, dan mampu mencapai tujuan kerja mereka dengan lebih efektif.

3. Mencegah Burnout:

Tujuan lainnya adalah untuk mencegah burnout atau kelelahan kerja, yang sering kali merupakan hasil dari stres yang berkepanjangan. Dengan memahami penyebab stres dan menerapkan strategi manajemen yang tepat, organisasi dapat mencegah burnout di kalangan karyawan.

4. Meningkatkan Kepuasan Kerja:

Memahami dan mengelola stres kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa didukung dan dapat mengatasi stres dengan baik cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Manfaat:

1. Mengurangi Absenteeism dan Turnover:

Manajemen stres yang efektif dapat mengurangi tingkat ketidakhadiran (absenteeism) dan pergantian karyawan (turnover) yang sering kali disebabkan oleh stres berlebihan. Karyawan yang merasa stres cenderung lebih sering absen atau meninggalkan pekerjaan mereka.

2. Meningkatkan Hubungan Interpersonal:

Mengelola stres kerja juga dapat memperbaiki hubungan interpersonal di tempat kerja. Stres yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan konflik dan ketegangan antar rekan kerja. Dengan manajemen stres yang efektif, hubungan kerja dapat menjadi lebih harmonis.

3. Meningkatkan Kesehatan Mental dan Fisik:

Manfaat lain dari memahami stres kerja adalah peningkatan kesehatan mental dan fisik karyawan. Karyawan yang mampu mengelola stres dengan baik cenderung memiliki risiko lebih rendah untuk masalah kesehatan terkait stres, seperti gangguan tidur, depresi, dan penyakit jantung.

4. Meningkatkan Kinerja Organisasi:

Pada tingkat organisasi, mengelola stres kerja dengan efektif dapat meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Karyawan yang sehat, puas, dan produktif berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan keberhasilan jangka panjang.

2.1.3.3 Faktor yang mempengaruhi *Work Stress* (Stres Kerja)

Beberapa faktor yang menyebabkan stres kerja menurut (Sinambela & Aksara, 2021) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi stress kerja, yaitu :

1. Faktor Lingkungan Kerja:

- 1) **Beban Kerja Berlebihan:** Tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi atau terlalu banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu singkat.
- 2) **Kondisi Fisik Lingkungan Kerja:** Suasana kerja yang tidak nyaman, seperti ruangan yang bising, ventilasi yang buruk, pencahayaan yang tidak memadai, atau suhu yang tidak nyaman.
- 3) **Perubahan Organisasi:** Perubahan dalam struktur organisasi, prosedur kerja, atau teknologi yang memerlukan adaptasi cepat oleh karyawan.
- 4) **Ketidakpastian Pekerjaan:** Ketidakjelasan mengenai deskripsi pekerjaan, tanggung jawab, atau ketidakpastian tentang masa depan pekerjaan.

2. Faktor Individual:

- 1) **Karakteristik Pribadi:** Faktor individu seperti tingkat kecemasan, kepribadian, dan cara seseorang dalam menghadapi tekanan atau konflik.
- 2) **Masalah Pribadi di Luar Pekerjaan:** Masalah-masalah pribadi, seperti masalah keluarga atau keuangan, yang dapat memperburuk stres kerja.

3. Faktor Hubungan Interpersonal:

- 1) Hubungan dengan Atasan atau Rekan Kerja: Konflik atau ketidakharmonisan dengan atasan, rekan kerja, atau anggota tim yang dapat menimbulkan ketegangan dan tekanan emosional.
- 2) Kurangnya Dukungan Sosial: Tidak adanya dukungan atau bantuan dari rekan kerja, atasan, atau organisasi yang dapat mengurangi kemampuan untuk mengatasi stres.

4. Faktor Organisasi:

- 1) Peran yang Tidak Jelas: Ketidakjelasan mengenai peran, tanggung jawab, atau ekspektasi kinerja yang dapat menyebabkan kebingungan dan frustrasi.
- 2) Ketidakadilan dalam Organisasi: Persepsi ketidakadilan dalam pembagian tugas, penghargaan, atau kesempatan pengembangan karir yang dapat menimbulkan ketidakpuasan dan stres.

5. Faktor Tuntutan Waktu:

- 1) Tekanan Tenggat Waktu: Tuntutan pekerjaan dengan tenggat waktu yang ketat dan tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat.
- 2) Jam Kerja Panjang: Jam kerja yang panjang atau lembur yang berlebihan, yang dapat menyebabkan kelelahan dan stres.

2.1.3.4 Indikator – Indikator *Work Stress* (Stres Kerja)

Menurut (Belete *et al.*, 2020) Indikator *Work Stress*, adalah sebagai berikut:

1. *Workplace violence*, adalah segala bentuk tindakan yang mengancam atau menyakiti individu di lingkungan kerja.
2. *Shift-work*, adalah metode pengorganisasian waktu kerja di mana pekerja bergantian di tempat kerja untuk memastikan operasi berlangsung lebih lama daripada jam kerja individu.
3. *Salary offered (gaji yang ditawarkan)* merujuk pada jumlah uang tertentu yang diajukan oleh seorang pemberi kerja untuk membayar seorang karyawan atas pekerjaan mereka, biasanya dinyatakan dalam bentuk angka tahunan. Gaji ini biasanya dinegosiasikan selama proses perekrutan dan dapat bervariasi berdasarkan beberapa faktor, seperti pengalaman karyawan, pendidikan, peran pekerjaan, standar industri, dan lokasi geografis.
4. *Overtime working hours per month* merujuk pada jumlah jam kerja tambahan yang dilakukan oleh karyawan di luar jam kerja reguler yang telah ditentukan dalam kontrak kerja. Di Indonesia, ketentuan mengenai lembur diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan, yang menetapkan batasan dan kompensasi untuk jam lembur tersebut.
5. *Organizational support* atau dukungan organisasi merujuk pada sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi tempat mereka bekerja menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

6. *Injury at workplace* atau cedera di tempat kerja merujuk pada segala bentuk cedera fisik atau kesehatan yang dialami oleh karyawan saat mereka sedang bekerja atau dalam konteks pekerjaan mereka. Cedera ini dapat terjadi di berbagai jenis lingkungan kerja, baik itu di kantor, pabrik, konstruksi, atau sektor lainnya.

7. *Social support*. adalah persepsi dan kenyataan bahwa seseorang merasa diperhatikan, memiliki bantuan yang tersedia dari orang lain, dan menjadi bagian dari jaringan sosial yang mendukung.

Sedangkan Menurut (Dewe & Cooper, 2017) Indikator – indikator stress kerja adalah sebagai berikut :

1. Indikator Fisik:

- 1) Kesehatan Fisik: Gejala seperti kelelahan, sakit kepala, gangguan tidur, atau gangguan kesehatan lainnya yang dapat muncul sebagai dampak dari stres kerja yang berkepanjangan.
- 2) Perubahan Fisiologis: Perubahan dalam fungsi tubuh seperti peningkatan tekanan darah atau masalah pencernaan.

2. Indikator Psikologis:

- 1) Kecemasan dan Ketegangan: Tingkat kecemasan yang tinggi dan perasaan ketegangan atau ketidaknyamanan emosional.
- 2) Depresi dan Kekecewaan: Munculnya perasaan depresi, kehilangan motivasi, dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan.

3. Indikator Perilaku:

- 1) Penurunan Kinerja: Penurunan dalam kualitas dan kuantitas pekerjaan, sering melakukan kesalahan, atau kurangnya inisiatif dalam pekerjaan.
 - 2) Absensi dan Lembur: Peningkatan frekuensi ketidakhadiran atau lembur yang berlebihan sebagai respons terhadap stres.
4. Indikator Kognitif:
- 1) Kesulitan Berkonsentrasi: Masalah dalam fokus atau perhatian yang dapat mempengaruhi produktivitas dan efisiensi kerja.
 - 2) Pengambilan Keputusan yang Buruk: Kesulitan dalam membuat keputusan atau menghadapi masalah secara efektif.
5. Indikator Sosial:
- 1) Hubungan Interpersonal: Ketegangan atau konflik dalam hubungan dengan rekan kerja, atasan, atau anggota tim yang dapat memperburuk stres kerja.
 - 2) Dukungan Sosial: Kurangnya dukungan sosial dari kolega atau atasan yang dapat memperburuk perasaan terisolasi dan stres.

Sedangkan menurut (Wijono, 2010) beberapa indikator stress kerja adalah, sebagai berikut :

1. Fisik: Gejala seperti sakit kepala, kelelahan, dan gangguan tidur.
2. Emosional: Merasa gelisah, marah, atau frustrasi.
3. Perilaku: Perubahan dalam kebiasaan kerja, absensi, dan penurunan produktivitas.
4. Kognitif: Kesulitan mengingat atau berkonsentrasi.

2.1.4 Employee Engagement

2.1.4.1 Pengertian *Employee Engagement* (Keterlibatan Pegawai)

Employee Engagement theory merujuk pada konsep yang menggambarkan sejauh mana karyawan merasa terhubung dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka serta organisasi tempat mereka bekerja. Keterlibatan pegawai berfokus pada bagaimana perasaan dan sikap karyawan mempengaruhi kinerja, produktivitas, dan kepuasan kerja.

Menurut (Kahn, 1990) Keterlibatan karyawan didefinisikan sebagai sejauh mana individu membawa seluruh dirinya ke dalam peran pekerjaannya, yang melibatkan aspek fisik, emosional, dan kognitif (*Employee Engagement is defined as the degree to which individuals bring their whole selves to their work roles, which involves physical, emotional, and cognitive aspects*). Keterlibatan pribadi didefinisikan sebagai pemanfaatan diri anggota organisasi terhadap peran kerja mereka; dalam keterlibatan, orang menggunakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama pertunjukan peran (*Personal engagement is defined as the harnessing of organization members' selves to their work roles; in engagement, people employ and express themselves physically, cognitively, and emotionally during role performances*).

Menurut (Macey, Schneider, Barbera, & Young, 2009) Keterlibatan pegawai adalah keadaan pikiran terkait pekerjaan yang positif dan memuaskan yang ditandai dengan vigor (energi), dedication (dedikasi), dan absorption (penyerapan) (*Employee Engagement is a positive, fulfilling, work-related state of mind characterized by vigor, dedication, and absorption*).

Menurut (Albrecht, 2010) keterlibatan karyawan adalah kondisi psikologis positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif yang ditandai dengan kesediaan yang tulus untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi (*Employee Engagement is a positive work- related psychological state characterized by a genuine willingness to contribute to organizational success*).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas maka dapat didefinisikan bahwa Keterlibatan pegawai adalah keadaan psikologis yang mencerminkan komitmen dan partisipasi aktif karyawan dalam pekerjaan mereka. Ini mencakup keterlibatan fisik, emosional, dan kognitif, di mana karyawan tidak hanya melakukan tugas mereka dengan energi dan antusiasme, tetapi juga merasa terhubung secara mendalam dengan pekerjaan mereka dan memiliki rasa tujuan yang kuat. Karyawan yang terlibat menunjukkan dedikasi tinggi, merasa sepenuhnya fokus pada pekerjaan mereka, dan memiliki dorongan untuk berkontribusi secara positif terhadap kesuksesan organisasi mereka

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat *Employee Engagement* (Keterlibatan Pegawai)

Tujuan dan manfaat keterlibatan karyawan menurut (Kahn, 1990) meliputi:

1. Kebermaknaan Psikologis (kebermaknaan psikologis): Melibatkan karyawan dalam pekerjaan mereka akan menumbuhkan rasa martabat, penghargaan diri, dan kebermaknaan melalui interaksi interpersonal yang bermanfaat dengan rekan kerja dan klien.

2. Keamanan Psikologis (psychological safety): Tingkat keterlibatan pribadi yang lebih tinggi dikaitkan dengan keamanan psikologis yang lebih besar, yang dipengaruhi oleh hubungan interpersonal, dinamika kelompok, gaya manajemen, dan norma-norma organisasi.
3. Kehadiran Pribadi (personal attendance): Keterlibatan memungkinkan individu untuk mengekspresikan “diri yang disukai” mereka, yang mengarah pada partisipasi aktif dan hubungan dengan pekerjaan mereka dan orang lain.
4. Kreativitas dan Keaslian (creativity and authenticity): Karyawan yang terlibat menunjukkan identitas, pikiran, dan perasaan mereka yang sebenarnya, yang meningkatkan kreativitas dan perilaku etis.
5. Wirausaha dan Ekspresi Diri (Self-Employment and Self-Expression): Keterlibatan menggabungkan wirausaha (menginvestasikan energi pribadi ke dalam pekerjaan) dan ekspresi diri (menampilkan jati diri seseorang), yang menghasilkan hubungan yang dinamis antara diri dan peran.
6. Kesejahteraan Secara Keseluruhan (Overall Well-being): Karyawan yang terlibat lebih cenderung mengalami ketersediaan psikologis yang lebih tinggi dan lebih sedikit ketidakterlibatan, yang berkontribusi pada kesejahteraan dan produktivitas mereka secara keseluruhan.

2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement* (Keterlibatan Pegawai)

Menurut (Byrne, 2022) beberapa faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement* atau keterlibatan pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan (Leadership):

Kualitas dan gaya kepemimpinan mempengaruhi tingkat keterlibatan pegawai. Kepemimpinan yang inspiratif dan mendukung cenderung meningkatkan keterlibatan.

2. Kultur Organisasi (Organizational Culture):

Budaya organisasi yang mendukung dan inklusif dapat meningkatkan keterlibatan pegawai. Nilai dan norma yang diterima mempengaruhi bagaimana pegawai merasa terhubung dengan pekerjaan mereka.

3. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*):

Kepuasan kerja yang tinggi berkaitan erat dengan tingkat keterlibatan. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih terlibat.

4. Hubungan Kerja (Work Relationships):

Kualitas hubungan antara pegawai dan rekan kerja serta manajer mempengaruhi keterlibatan. Hubungan yang positif dan mendukung dapat meningkatkan keterlibatan.

5. Pengembangan Karir (Career Development):

Kesempatan untuk pengembangan karir dan pelatihan yang memadai dapat meningkatkan keterlibatan pegawai dengan memberikan mereka rasa arah dan tujuan.

6. Penghargaan dan Pengakuan (Recognition and Rewards):

Penghargaan yang adil dan pengakuan atas kontribusi pegawai berkontribusi pada keterlibatan. Pegawai yang merasa dihargai lebih mungkin untuk terlibat dalam pekerjaan mereka.

7. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work-Life Balance):

Keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu meningkatkan keterlibatan, karena pegawai merasa lebih puas dan kurang stres.

8. Komunikasi (Communication):

Komunikasi yang terbuka dan efektif antara manajemen dan pegawai dapat meningkatkan keterlibatan. Informasi yang jelas dan umpan balik yang konstruktif mendukung keterlibatan.

2.1.4.4 Indikator – Indikator *Employee Engagement* (Keterlibatan Pegawai)

Menurut (Hasibuan, 2014) dalam (Rajianto, 2023) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu 1) menyenangkan pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangkan pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya, 2) mencintai pekerjaannya, 3) moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang di tetapkan, 4) kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban, dan 5) prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Widodo, (2015) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja,yaitu: 1) gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil, 2) pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang

apakah memiliki elemen yang memuaskan, 3) rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan, 4) atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja, 5) promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang, dan 6) lingkungan kerja yang, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

2.2. Kerangka Berpikir Konseptual

Menurut (Sugiyono, 2017) kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan di teliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah:

2.2.1 Pengaruh *Work Stress* terhadap *Employee Performance*.

Stres kerja yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan burnout (kelelahan emosional), mengurangi motivasi, dan menyebabkan peningkatan absensi atau turnover. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang merasa terlalu tertekan di tempat kerja cenderung menunjukkan kinerja yang lebih rendah. Stress kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja Pegawai

dengan menyebabkan absensi yang tinggi, penurunan motivasi, dan penurunan kualitas pekerjaan (Anggraini, Nasution, & Prayogi, 2023).

Pada penelitian (Nasution et al., 2023), (Anggraini et al., 2023), (Cahya Sapitri & Dudija, 2020), (Rahmadani et al., 2022), (Kurniasari & Bahjahtullah, 2022b), (Hayati & Armida, 2020) menyatakan bahwa *Work Stress* (Stres Kerja) berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* (Kinerja Pegawai).

2.2.2 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance*.

Secara umum, *Employee Engagement* (keterlibatan karyawan) mengacu pada sejauh mana karyawan merasa terlibat secara emosional, fisik, dan kognitif dalam pekerjaannya, yang dapat berdampak positif pada berbagai aspek kinerja. Menurut (Kahn, 1990) ,*Employee Engagement* terjadi ketika karyawan merasa aman secara psikologis untuk mengekspresikan diri mereka dalam pekerjaan, yang mengarah pada kinerja yang lebih baik. Selain itu, (Macey et al., 2009) menjelaskan bahwa keterlibatan pegawai adalah kondisi psikologis positif yang terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan vigor (energi), dedication (dedikasi), dan absorption (penyerapan) yang secara langsung mempengaruhi kinerja kerja. Secara keseluruhan, *Employee Engagement* adalah salah satu faktor kunci yang dapat memprediksi dan meningkatkan kinerja karyawan dalam jangka panjang. Hal ini penting bagi organisasi untuk fokus pada peningkatan engagement melalui strategi seperti pelatihan, pengembangan karir, dukungan manajemen, dan pengakuan kinerja.

Pada penelitian (Alsomaidae, 2023b), (Samud, Pio, & Tatimu, 2021), (Nugroho & Ratnawati, 2021), (Munparidi & Sayuti, 2020), (Letsoin & Ratnasari, 2020), (Mahadika, 2018) menyatakan bahwa *Employee Engagement* (Keterlibatan Karyawan) berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* (Kinerja Pegawai).

2.2.3 Pengaruh *Work Stress* terhadap *Job Satisfaction*.

Work Stress atau stres kerja memiliki dampak terhadap *Job Satisfaction* atau kepuasan kerja. Hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja sering kali ditemukan bersifat negatif, di mana peningkatan stres kerja biasanya berhubungan dengan menurunnya kepuasan kerja karyawan. *Work Stress* memengaruhi *Job Satisfaction* dengan mengganggu kesejahteraan karyawan, menurunkan motivasi, dan meningkatkan kemungkinan absensi serta pergantian karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengelola tingkat stres di tempat kerja melalui program kesehatan mental, komunikasi yang efektif, dan lingkungan kerja yang suportif.

Pada penelitian (Yasa & Dewi, 2018), (Gofur, 2018), (Ridho & Susanti, 2019), (Bhastary, 2020), (Steven & Prasetyo, 2020), (Moffan & Handoyo, 2020), (Farisi & Pane, 2021), (R. D. Astuti, Herawati, & Septyarini, 2022) menyatakan bahwa *Work Stress* atau stres kerja memiliki dampak signifikan terhadap *Job Satisfaction* atau kepuasan kerja.

2.2.4 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Job Satisfaction*.

Employee Engagement (Keterlibatan karyawan) yang tinggi sering kali terkait dengan tingkat *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) yang lebih tinggi karena karyawan merasa lebih termotivasi, terhubung, dan berkomitmen terhadap

pekerjaannya. *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* dengan meningkatkan keterikatan emosional, menurunkan stres, memperkuat motivasi intrinsik, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Organisasi yang fokus pada peningkatan keterlibatan karyawan akan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Pada penelitian (Prayudha, 2018), (Arista & Kurnia, 2019), (Rais & Parmin, 2020), (Simanjuntak & Sitio, 2021), (Atthohiri & Wijayati, 2021), (Mora, Hakim, & Simatupang, 2022), (D. Astuti & Suwandi, 2022), (Pratiwi & Fatoni, 2023) menyatakan bahwa *Employee Engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* atau kepuasan kerja.

2.2.5 Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*.

Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih produktif, berkomitmen, dan memberikan hasil yang lebih baik. *Job Satisfaction* berdampak positif pada *Employee Performance* dengan meningkatkan motivasi, mengurangi stres dan ketidakhadiran, serta mendorong lingkungan kerja yang mendukung. Organisasi yang berfokus pada peningkatan kepuasan kerja cenderung mengalami peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik.

Pada penelitian (Hanifah, 2016), (Sa'diyah & Irawati, 2017), (Nasution, 2018), (Setiawan & Khurosani, 2018), (Sari & Susilo, 2018), (Kharisma, Prasilowati, & Ayuningtyas, 2019), (Riedel, Lengkong, & Trang, 2019), (Muliawati & Frianto, 2020), (Sugiono & Tobing, 2021), (Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, 2022), (Armanda, Ahluwalia, & Sihono, 2023) menyatakan *Employee*

Engagement atau keterlibatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Employee Performance* atau kinerja karyawan.

2.2.6 Pengaruh *Work Stress* terhadap *Employee Performance* melalui *Job*

Satisfaction.

Work Stress berpengaruh negatif terhadap *Job Satisfaction*, dan pada gilirannya, *Job Satisfaction* yang menurun dapat mengurangi *Employee Performance*. Oleh karena itu, mengelola stres kerja adalah penting untuk menjaga kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Mengurangi faktor-faktor penyebab stres, seperti beban kerja berlebih atau konflik interpersonal, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

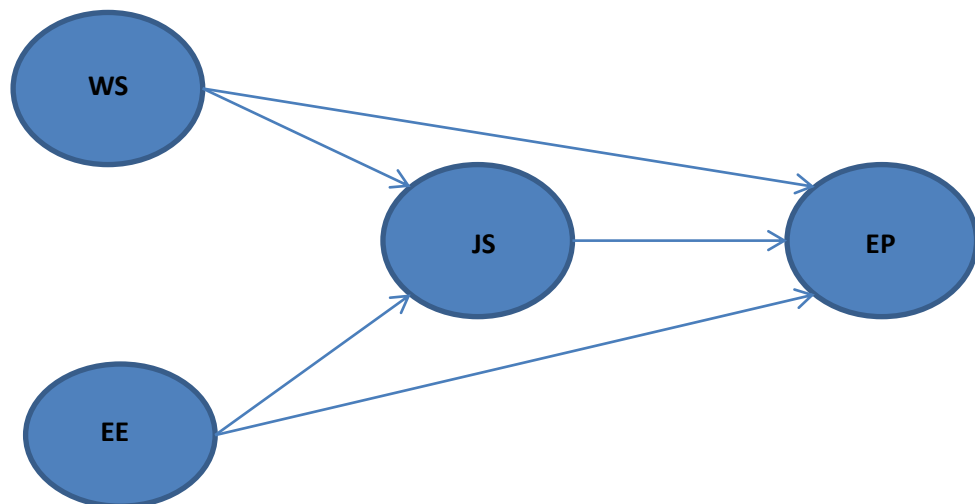
Pada penelitiannya (Annisa, Setyawan, & Susila, 2017), (Laura, 2019), (Isnanto, Indrawati, & Muninghar, 2020), (Ramadhanty & Djastuti, 2020), (SABRI, 2021), (Kurniasari & Bahjahtullah, 2022), (Putra & Yenti, 2023) menyatakan *Work Stress* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction*. Hal ini dapat dipahami sebagai hubungan yang saling mempengaruhi antara ketiga variabel tersebut.

2.2.7 Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction*.

Employee Engagement berpengaruh terhadap *Employee Performance* baik secara langsung maupun melalui *Job Satisfaction*. Ketika karyawan merasa terlibat dan terhubung dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung merasa lebih puas, yang kemudian meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Organisasi yang memprioritaskan peningkatan keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja dapat

melihat peningkatan yang signifikan dalam produktivitas dan pencapaian tujuan bisnis.

Pada penelitian (Arista & Kurnia, 2019), (Siswanti & Pratiwi, 2020), (Atthohiri & Wijayati, 2021), (D. Astuti & Suwandi, 2022), (Pratiwi & Fatoni, 2023) menyatakan bahwa pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction* dapat dijelaskan melalui hubungan dan peran mediasi dari kepuasan kerja (*Job Satisfaction*).



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, Dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Ada pun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh *Work Stress* terhadap *Employee Performance* pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus.

2. Ada pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus.
3. Ada pengaruh *Work Stress* terhadap *Job Satisfaction* pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus.
4. Ada pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Job Satisfaction* pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus.
5. Ada pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus.
6. Ada pengaruh *Work Stress* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction* pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus.
7. Ada pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction* pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Pendekatan asosiatif dipilih karena peneliti mencari hubungan antara dua variabel (variabel independen dan variabel dependen) serta dilalui oleh variable perantara (variabel intervening). Menurut (Sugiyono, 2017) metode ini disebut juga dengan metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru dan metode ini disebut juga dengan metode kuantitatif karena data penelitian yang berupa angka- angka dan analisis menggunakan statistik. Adapun dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel independen adalah *Work Stress*(X1), *Employee Engagemet* (X2), dan yang menjadi variabel dependen adalah *Employee Performance* (Y), serta diperantarai oleh varibel intervening yaitu *Job Satisfaction* (Z).

3.2 Definisi Operasional

Defenisi Opersiaonal penting dalam penelitian karena membantu menjelaskan secara jelas dan spesifik bagaimana suatu konsep atau variabel akan diukur atau diamati. Definisi operasional mencakup langkah-langkah spesifik seperti Metode pengukuran, instrumen yang digunakan, pertanyaan, kriteria atau indikator yang digunakan, serta metode pengumpulan dan analisis data yang terkait. Defenisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

Variable	Definisi Operasional	Indikator	Pengukur
<i>Employee Performance</i> atau Kinerja Pegawai (Y)	kinerja karyawan merupakan Perilaku dan tindakan karyawan yang selaras dengan tujuan	1. Job (Pekerjaan) 2. Career (karir) 3. Innovator	Skala Likert

	strategis organisasi, dan yang berkontribusi pada keberhasilan organisasi (Sugiyono, 2013)	4. Team (tim) 5. Organization (organisasi) (Chien <i>et al.</i> , 2020)	
<i>Job Satisfaction</i> atau Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memenuhi kebutuhan psikologis yang lebih dalam akan makna, pertumbuhan pribadi, dan hubungan dengan orang lain, di luar aspek material atau dangkal dari pekerjaan (Marcus, 2017)	1. Gaji 2. Aktivitas Kerja 3. Kondisi kerja 4. Prospek kerja (Suyatno <i>et al.</i> , 2020)	Skala Likert
<i>Work Stress</i> atau Stress Kerja (X1)	Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (Mangkunegara, 2017)	1. <i>Workplace violence</i> (Kekerasan di tempat kerja) 2. Shift-work (Kerja shift) 3. Salary offered (Gaji yang ditawarkan) 4. Overtime working hours per months (Jam kerja lembur per bulan) 5. Organizational support (Dukungan organisasi) 6. Injury at workplace (Cedera di tempat kerja) 7. Social support (Dukungan sosial) (Belete <i>et al.</i> , 2020)	Skala Likert
<i>Employee Engagement</i> atau Keterlibatan Pegawai (X2)	Keterlibatan karyawan adalah kondisi psikologis positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif yang ditandai dengan kesediaan yang tulus untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi (Albrecht, 2010)	1. Have A high energy level in doing work 2. Strong will and try their finish the job 3. Persisitent On doing the job to completion 4. Proud of work so it is dificult to leave this company. 5. Always anthusiastic about work. 6. Time Flies quickly while working 7. Do not give up easily in completing work. 8. Have a hig concertration in doing work. 9. Enjoyed carryingout work duties. (Riyanto, 2021)	Skala Likert

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Socfin Indonesia (Persero) Tbk. Kebun Tanah Gambus, yang beralamatkan di Kec. Limapuluh, Kab. Batubara, Sumatera Utara. Adapun waktu penelitian ini direncanakan dan dimulai pada Mei 2024 s/d September 2024 dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3. 2 Rencana Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																				
2	Riset Awal																				
3	Penyusunan Proposal																				
4	Perbaikan/Acc Proposal																				
5	Pengolahan Data																				
6	Penyusunan Sripsi																				
7	Bimbingan Skripsi																				
8	Sidang Meja Hijau																				

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2013) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut (Goso, 2022) Populasi dapat diartikan sebagai subjek pada wilayah serta waktu tertentu yang akan diamati atau diteliti oleh peneliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada PT. Socfin Indonesia

(Persero) Tbk. Kebun Tanah Gambus yang berjumlah 151 orang yang terbagi kedalam beberapa bagian yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. 3 Populasi

Bagian	Jumlah Populasi
Bilal/Pekayan Gereja	1
Kepala Bengkel	4
Kepala Bengkel CC	1
Kepala Gudang	1
Kepala Keamanan	1
Kepala Laboratorium	1
Kepala Poliklinik	1
Kepala Tata Usaha	1
Kerani Agronomi	1
Kerani Buah	1
Kerani Distribusi	1
Kerani Keliling/Payroll	6
Kerani Pabrik	1
Kerani Pembukuan	1
Kerani Timbang	1
Kerani Transpor	1
Mandor	43
Mandor 1 (Mandor Produksi)	5
Mandor Pabrik	3
Mantra	7
Opas Kantor	1
Operator Alat Berat	6
Operator Pabrik	17
Paramedis	5
Pekerja Bengkel	10
Pekerja Bengkel CC	6
Pekerja Pemeliharaan	7
Petugas Laboratorium	3
Potong Buah	2
Supir	12
Total	115

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun untuk Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus Isaac dan Michael , maka disusun perhitungan sampel sebagai berikut: Untuk menghitung ukuran sampel menggunakan rumus Isaac dan Michael dengan data yang diberikan, berikut:

$N = 151$ (populasi)

$P = 0,1$ (proporsi populasi yang diharapkan)

$Q = 0,1$ ($1 - P$; proporsi populasi yang tidak memenuhi harapan)

$d = 0,05$ (tingkat presisi atau margin of error)

$Z^2 = 3,841$ (nilai chi-square untuk tingkat kepercayaan 95%)

Berikut adalah rumus yang digunakan menurut Isaac dan Michael:

$$S = \frac{Z^2 NP(1 - P)}{d^2(N - 1) + Z^2 NP(1 - P)}$$

Menghitung ukuran sampel:

$N = 151$

$Z^2 = 3,841$ (nilai Z untuk tingkat kepercayaan 95%)

$P = 0,1$

$Q = 1 - P = 0,9$

$d = 0,05$

$$S = \frac{(3,841)^2 (151 \cdot 0,1)(1 - 0,1)}{(0,05)^2(151 - 1) + (3,841)^2(151 \cdot 0,1)(1 - 0,1)}$$

$$S = 72,42 \approx 72$$

Jadi, ukuran sampel yang dibutuhkan adalah 72 (dibulatkan).

Dengan data yang diberikan dan tingkat kepercayaan 95%, jumlah sampel yang diperlukan untuk penelitian tersebut adalah 72 responden.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik wawancara (*interview*) dan angket (kuesioner):

1. Wawancara (*Interview*) digunakan bila ingin mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam serta jumlah responden sedikit (Sugiyono, 2013). Sedangkan menurut (Goso, 2022) wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab antara peneliti dengan narasumber untuk mendapatkan informasi.
2. Angket (kuisisioner) digunakan bila responden jumlahnya besar dapat membaca dengan baik, dan dapat mengungkapkan hal-hal yang sifatnya rahasia (Sugiyono, 2013). Menurut (Goso, 2022) metode ini dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada sejumlah responden yang dijadikan sampel pada suatu penelitian.

Dalam penelitian kuantitatif, peneliti akan menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data, karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala. Menurut (Sugiyono, 2013) Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Pada penelitian ini skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert. Menurut (Sugiyono, 2013) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap,

pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 3. 4 Skala Likert

No.	Pilihan	Skala Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Abdullah et al., 2022)

3.6 Jenis dan Sumber Data

Adapun sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang berbentuk informasi yang dihimpun peneliti secara langsung oleh peneliti dan juga merupakan hasil uji coba pada subjek penelitian (*first hand*) (Abdullah et al., 2022).

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data penunjang berbentuk informasi tertulis yang diperoleh secara tidak langsung melalui referensi seperti buku, jurnal atau kajian literatur yang berhubungan dengan topik penelitian (*second hand*) (Abdullah et al., 2022).

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut (Abdullah et al., 2022) Teknik Analisis Data adalah suatu metode atau cara untuk mengolah sebuah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan, yang terutama adalah masalah yang tentang sebuah penelitian. Atau analisis data juga bisa diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan untuk merubah data hasil dari sebuah penelitian menjadi informasi yang nantinya bisa dipergunakan untuk mengambil sebuah kesimpulan.

Pada penelitian ini, data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan analisis statistik *partial least square-structural equation model* (PLS-SEM). Menurut (Haryono, 2016) PLS-SEM bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada hubungan atau pengaruh antar konstruk tersebut. Konsekuensi logis penggunaan PLS-SEM adalah pengujian dapat dilakukan tanpa dasar teori yang kuat, mengabaikan beberapa asumsi (non-parametrik) dan parameter ketepatan model prediksi dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2). PLS-SEM sangat tepat digunakan pada penelitian yang bertujuan mengembangkan teori.

Selain itu, tujuan dari penggunaan analisis ini adalah untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten dimana analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua yang berbasis simultan, serta melakukan uji analisis model struktural dan pengukuran sekaligus. PLS adalah perangkat analisis yang kuat sehingga tidak diacukan pada banyak asumsi dan data yang diperoleh tidak harus berdistribusi *normal multivariate*.

Adapun kategori yang dihasilkan oleh PLS (*Partial least square*) ini dibagi menjadi tiga estimasi parameter. Kategori yang pertama adalah estimasi berat yang digunakan untuk menghasilkan skor variabel laten. Kategori yang kedua adalah estimasi yang menggambarkan jalur, menghubungkan variabel laten dan indikator dari model tersebut. Kemudian kategori yang ketiga menghasilkan nilai konstanta regresi.

Berdasarkan penyusunan analisis data ini, proses menganalisis menggunakan SEM-PLS ini dibagi menjadi dua tahapan penting yaitu: (1) analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) reabilitas dan validitas konstruk, (b) validitas diskriminan, (2) analisis model struktural yakni (a) *R-Square*, (b) *F-Square*, (c) pengujian hipotesis: pengaruh langsung dan tidak langsung, total efek.

3.7.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis model pengukuran merupakan model yang menjelaskan keterkaitan antara variabel laten (konstruk) dengan indikator pengukuran variabel tersebut dan keterkaitan variabel tersebut terhadap teori pengukuran (Juliandi, 2018). *Outer model* atau yang biasa disebut juga sebagai *outer relation* atau *measurement model*, bertujuan untuk menafsirkan perilaku konstruk dengan variabel manifestnya

Berdasarkan (Juliandi, 2018) model pengukuran (*outer model*) menggunakan dua jenis pengukuran, yaitu (1) *Construct reliability and validity* dan (2) *Discriminant validity*.

3.7.1.1. Construct Reliability and Validity

1. Validity (Validitas)

Uji validitas digunakan untuk memastikan apakah instrumen yang dipilih pada suatu penelitian dikatakan valid (tepat) atau tidak valid (tidak tepat) dalam mengukur suatu variabel penelitian (Slamet & Wahyuningsih, 2022).

2. *Reliability Construct*

Uji reliabilitas merupakan perangkat untuk menguji sebuah kuesioner yang memiliki indikator dari variabel atau konstruk. Pengujian ini dilakukan untuk memahami kestabilan atau koherensi perangkat ukur, dalam artian bahwa perangkat ukur tersebut dapat digunakan dan dapat diandalkan jika dilakukan pengukuran secara berulang (Slamet & Wahyuningsih, 2022).

3.7.1.2. *Discriminant Validity*

Uji *discriminant validity* (validitas diskriminan) dilakukan untuk memahami prinsip pengukuran variabel atau konstruk yang berbeda dan semestinya tidak berkorelasi yang tinggi. Pengujian ini dievaluasi dengan melihat *cross loading* pengukuran terhadap variabelnya (Junianto & Sabtohadhi, 2020).

3.7.2 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis model struktural merupakan pengukuran yang menafsirkan keterkaitan antar variabel konstruk (laten). Keterkaitan variabel laten tersebut dilandaskan pada teori, logika, maupun keahlian praktis yang dikaji peneliti sebelumnya. Analisis ini juga biasanya disebut sebagai *inner relation*, *structural model* maupun *substantive theory*. Analisis ini menggunakan pengujian *R-square*, *F-Square*, Pengujian hipotesis: *Direct effects*, *indirect effect*, dan *total effect* (Juliandi, 2018).

3.7.2.1. R-square

R-square merupakan ukuran perbandingan nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat ditafsirkan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Pada analisis model struktural ini, hasil *R-square* variabel laten endogen menunjukkan bahwa analisis model ini baik, moderat/sedang, atau lemah/buruk. Dengan kriteria: (1) jika nilai *R-square* berada pada angka 0.75, maka analisis model ini substansial/baik, (2) jika nilai *R-square* berada pada angka 0.50, maka analisis model ini moderat/sedang, (3) jika nilai *R-square* berada pada angka 0,25, maka analisis model ini lemah/buruk (Juliandi et al., 2014).

3.7.2.2. F-square

F-square merupakan pengukuran yang digunakan untuk menafsirkan dampak relatif dari variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Dengan tujuan untuk mengetahui bahwa variabel memiliki pengaruh kecil, sedang, besar pada tingkat struktural. Adapun kriterianya: (1) jika nilai f^2 berada pada angka 0,02, maka efek dari variabel eksogen terhadap endogen dikatakan kecil/lemah, (2) jika nilai f^2 berada pada angka 0,15 maka efek dari variabel eksogen terhadap endogen dikatakan sedang, (3) jika nilai f^2 berada pada angka 0,35, maka efek dari variabel eksogen terhadap endogen dikatakan besar/kuat (Juliandi et al., 2014).

3.7.2.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis terdiri dari tiga bagian yakni : *Direct effect*, *Indirect effect*, *Total effect*:

1. *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Adapun tujuan dari pengujian hipotesis pengaruh langsung ini adalah untuk menguji variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang mempengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk uji hipotesis ini adalah (1) jika koefisien jalur (*path coefficient*) positif, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh dari variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik. (2) jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) negatif, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya berlawanan arah, jika nilai variabel menurun/rendah, maka nilai variabel lainnya juga menurun/rendah. Kemudian pada nilai *P-Values*, jika nilai *P-Values* $< 0,05$, maka dapat dikatakan signifikan dan begitu juga sebaliknya jika nilai *P-Values* $> 0,05$, maka dapat dikatakan tidak signifikan.

2. *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Pengujian pengaruh secara tidak langsung ini memiliki tujuan untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dimediasi (mediator) oleh variabel intervening (Juliandi, 2018). Dengan kriteria: (1) jika nilai *P-Values* $< 0,05$ maka dapat dikatakan signifikan artinya variabel mediasi (Z/Kepuasan kerja) memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/*Work life balance*) terhadap variabel endogen (Y/Kemampuan kerja) dalam artian pengaruhnya tidak secara langsung, (2) jika nilai *P-Values* $> 0,05$, maka dapat dikatakan tidak signifikan artinya variabel mediasi (Z/Kepuasan kerja) tidak memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/*Work life balance*) terhadap variabel endogen (Y/Kemampuan kerja) dalam artian pengaruhnya langsung.

3. *Total Effect* (Total Efek)

Total efek merupakan akumulasi total dari pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel *Work Stress* (X1), 9 pernyataan untuk variabel *Employee Engagement* (X2), 10 pernyataan untuk variabel *Employee Performance* (Y), 8 pernyataan untuk variabel *Job Satisfaction* (Z). Kuesioner yang disebar ini diberikan kepada 72 orang responden pegawai PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus dan menggunakan skala *likert* dengan 5 opsi.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1 Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan tabel yang menunjukkan identitas responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4. 1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-Laki	42	65.2 %
2.	Perempuan	30	34.8 %
TOTAL		72	100 %

Sumber: Data Diolah, 2024

Pada tabel diatas bisa dilihat bahwa frekuensi atau persentase responden terdiri dari 42 (65.2%) orang laki-laki dan sebanyak 30 (34.8%) orang. Dapat ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus.

4.1.2.2 Identitas Berdasarkan Umur

Berikut ini merupakan tabel yang menunjukkan identitas responden berdasarkan umur:

Tabel 4. 2 Identitas Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah	Persentase
1.	21-30 Tahun	14	20.2 %
2.	31-40 Tahun	20	28.1 %
3.	41-50 tahun	16	22.5 %
4.	51-60 Tahun	22	29.2 %
TOTAL		72	100 %

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, jumlah pegawai dengan umur 21-30 tahun berjumlah 14 orang (20.2%), pegawai dengan umur 31-40 tahun berjumlah 20 orang (28.1%), pegawai dengan umur 41-50 tahun berjumlah 16 orang (22.5%), pegawai dengan umur 51-60 tahun berjumlah 22 orang (29.2%). Maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi mayoritas adalah responden dengan rentang umur 51-60 tahun pada pegawai PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus.

4.1.2.3 Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan identitas responden berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	< 5 Tahun	30	44.9 %
2.	6-10 Tahun	18	24.7 %
3.	11-20 Tahun	5	6.7 %
4.	> 20 tahun	19	23.7 %
TOTAL		72	100 %

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, jumlah responden terdiri dari pegawai yang lama bekerja < 5 tahun sebanyak 30 orang (44.9%), pegawai dengan lama bekerja 6-10 tahun berjumlah 18 orang (24.7%), pegawai dengan lama bekerja 11-20 tahun

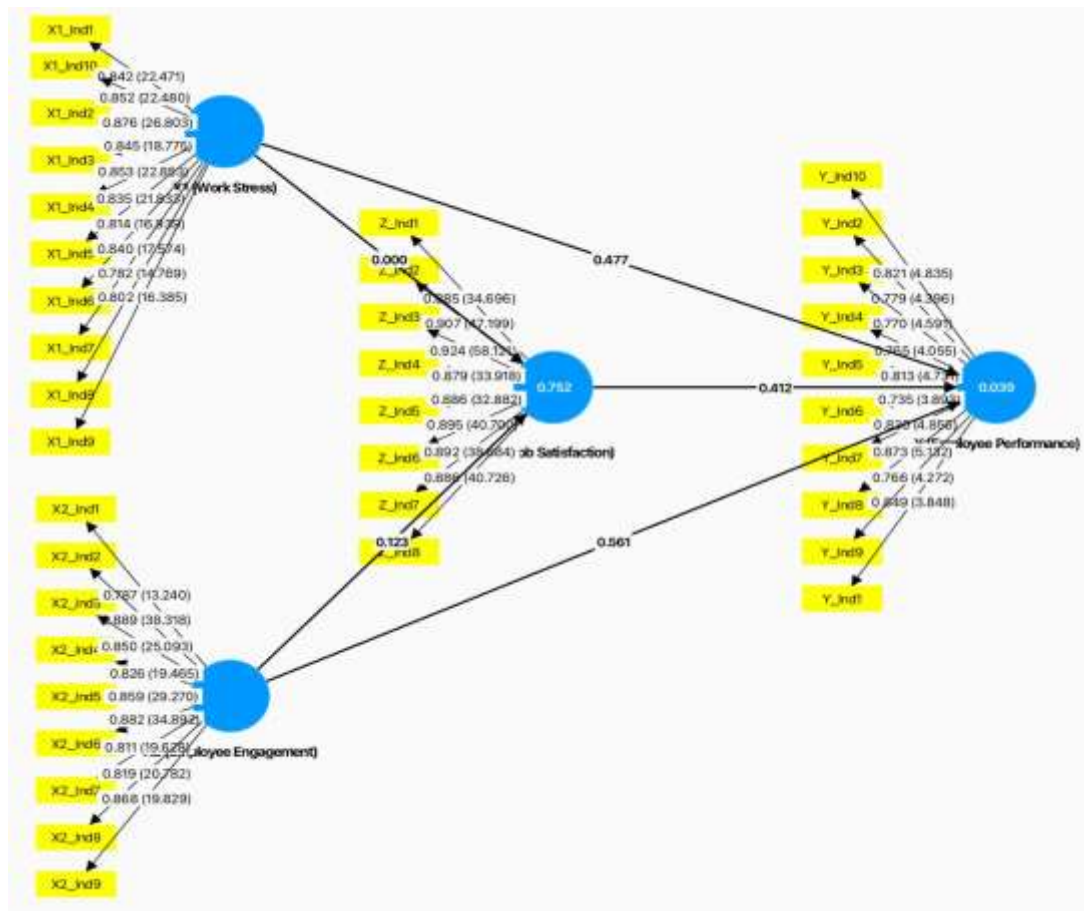
berjumlah 5 orang (6.7%), dan pegawai dengan lama bekerja >20 tahun berjumlah 19 orang (23.7%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden pada penelitian ini adalah pegawai pada PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus dengan lama bekerja < 5 tahun.

4.2 Analisis Data

Analisis data merupakan proses untuk mengelompokkan pengurutan data kedalam ketentuan-ketentuan yang ada untuk memperoleh hasil sesuai dengan data yang telah didapatkan (Hair et al., 2013). Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis kuantitatif.

Pada penelitian ini, data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan analisis statistik *partial least square-structural equation model* (PLSSEM). Tujuan dari penggunaan analisis ini adalah untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten dimana analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua yang berbasis simultan, serta melakukan uji analisis model struktural dan pengukuran sekaligus. PLS adalah perangkat analisis yang kuat sehingga tidak diacukan pada banyak asumsi dan data yang diperoleh tidak harus berdistribusi *normal multivariate* (Juliandi et al., 2014).

Berdasarkan data yang dihasilkan melalui kuesioner yang telah disebarkan, data yang diperoleh selanjutnya diolah menjadi bentuk kuantitatif sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Data kuantitatif ini merupakan data mentah dari setiap variabel dalam penelitian ini. Pada tahap ini, analisis dilakukan terhadap deskripsi data yang telah disajikan sebelumnya yang merupakan hasil deskripsi dari data sebelumnya. Hasilnya mencakup model struktural yang terbentuk dari perumusan masalah penelitian:



Gambar 4. 1 Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model 1

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer models*), yakni (1) *Construct reliability and validity* dan (2) *Discriminant validity*. Selanjutnya analisis model struktural, yakni (1) *R-square*, (2) *F-square*, (3) Pengujian hipotesis: pengaruh langsung dan tidak langsung, total efek.

4.2.1 Analisis Outer Model

Pada analisis ini menggunakan 4 pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability* dan *cronbach alpha* berikut ini hasil pengujiannya

4.2.1.1 Covergent Validity

Tabel 4. 4 Hasil Outer Loading

	Work Stress (X1)	Employee Engagement (X2)	Employee Performa nce (Y)	Job Satisfaction
X1.1	0.842			
X1.2	0.876			
X1.3	0.845			
X1.4	0.853			
X1.5	0.835			
X1.6	0.814			
X1.7	0.840			
X1.8	0.782			
X1.9	0.802			
X1.10	0.852			
X2.1		0.787		
X2.2		0.889		
X2.3		0.850		
X2.4		0.826		
X2.5		0.859		
X2.6		0.882		
X2.7		0.811		
X2.8		0.819		
X2.9		0.868		
Y1			0.849	
Y2			0.799	
Y3			0.770	
Y4			0.765	
Y5			0.813	
Y6			0.735	
Y7			0.830	
Y8			0.873	
Y9			0.850	
Y10			0.821	
Z1				0.855
Z2				0.907
Z3				0.924
Z4				0.879
Z5				0.886
Z6				0.895
Z7				0.892
Z8				0.886

Sumber : Hasil Olahan SEM-PLS, 2024

Kesimpulan pengujian *convergent validity* adalah seluruh nilai *loading* diatas 0,5 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh nilai *loading* sudah memadai

4.2.1.2 Discriminant Validity

Merupakan model untuk mengukur indikator konstruk relatif diseluruh nilai pemuatan. Oleh karena itu, disarankan bahwa rata – rata varian yang diekstraksi (AVE) lebih besar dari 0,50 ($> 0,50$) (Ghozali & Latan, 2015)

Tabel 4. 5 Hasil Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Work Stress (X1)	0.696
Employee Engagement (X2)	0.712
Employee Performance (Y)	0.642
Job Satisfaction (Z)	0.800

Sumber : Hasil Olahan SEM-PLS, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE (*Average Variance Extracted*) untuk semua konstruk memiliki nilai $>0,50$. Oleh karena itu, tidak ada permasalahan *discriminant validity* pada model yang diuji

4.2.1.3 Cronbach Alpha

Cronbach alpha adalah suatu variabel dianggap reliabel apabila memiliki nilai cronbachs alpha nya $> 0,7$.

Tabel 4. 6 Hasil Cronbach Alpha

	Cronbach Alpha
X1(Work Stress)	0.951
Employee Engagement (X2)	0.949
Employee Performance (Y)	0.942
Z (Job Satisfaction)	0.964

Sumber : Hasil Olahan SEM-PLS, 2024

Dengan melihat nilai Cronbach alpha dari blok indikator yang mengukur

konstruk dapat disimpulkan dari tabel di atas seluruh konstruk memiliki reliabilitas yang sudah sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

4.2.1.4 *Composite Reliability*

Composite reliability digunakan untuk mengevaluasi reabilitas 60 komposit. apabila nilainya $> 0,70$, konstruk tersebut dianggap memiliki reabilitas yang tinggi.

Tabel 4. 7 Hasil Composite Reliability

	Composite Reliability
Work Stress (X1)	0.958
Employee Engagement (X2)	0.957
Employee Performance (Y)	0.947
Job Satisfaction (Z)	0.970

Sumber: Hasil Olahan SEM-PLS, 2024

Tabel diatas menunjukkan nilai composite reliability untuk semua konstruk berada diatas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki realibitas yang baik.

4.2.2 **Analisis Model Struktural (Inner Model)**

Analisis model struktural ini akan menganalisis hubungan antara variabel bebas dan terikat serta hubungan diantaranya :

4.2.2.1 *R-Square*

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Dalam model struktural, hasil R-square untuk variabel laten endogen menunjukkan bahwa model tersebut baik, moderat, atau lemah (Siswoyo, 2016). Kriteria dalam penilaian R-Square adalah :

- 1) Jika $R\text{-square} = 0,75$ Model adalah substantial (baik).
- 2) Jika nilai $R\text{-square} = 0,50$ Model adalah modrat (sedang)
- 3) Jika nilai $R\text{-square} = 0,25$ Model adalah lemah (buruk).

Tabel 4. 8 Hasil $R\text{-Square}$

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Employee Performance (Y)	0.039	-0.003
Job Satisfaction (Z)	0.752	0.745

Sumber: Hasil Olahan SEM-PLS, 2024

Kesimpulan pada pengujian R-Square adalah sebagai berikut :

- a. R-Square model jalur 1 = -0.003 artinya kemampuan variabel X1 yaitu *Work Stress* dan X2 yaitu *Employee Engagement* dalam menjelaskan variabel Y yaitu *Employee Performance* adalah sebesar -0,3% tergolong dalam kategori lemah.
- b. R-Square model jalur 2 = 0.745 artinya kemampuan variabel X1 yaitu *Work Stress* dan X2 yaitu *Employee Engagement* dan Y yaitu *purchase decision* dalam menjelaskan variabel Z yaitu *Employee Performance* adalah sebesar 74.5% dengan begitu model tergolong dalam kategori moderat.

4.2.2.2 F-Square

F-square adalah untuk mengukur dampak relative dari variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Nilai – nilai ini menunjukkan apakah variabel mempunyai pengaruh kecil, sedang, atau besar pada tingkat structural (Siswoyo, 2016). Kriterianya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $f^2 = 0,02 \rightarrow$ Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen
2. Jika nilai $f^2 = 0,15 \rightarrow$ Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen

terhadap endogen

3. Jika nilai $f^2 = 0,35 \rightarrow$ Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen

Tabel 4. 9 Hasil F-Square

	Work Stress (X1)	Employee Engagement (X2)	Employee Performance (Y)	Job Satisfaction (Z)
Work Stress (X1)			0.013	0.595
Employee Engagement (X2)			0.008	0.092
Employee Performance (Y)				
Job Satisfaction (Z)			0.015	

Sumber: Hasil Olahan SEM-PLS, 2024

Berdasarkan tabel *F-Square* maka berikut adalah kesimpulan dari nilai *F-Square* diatas :

- a) Variabel X1 yaitu *Work Stress* terhadap variabel Y yaitu *Employee Performance* memperoleh nilai *F-Square* 0,013 maka menghasilkan pengaruh yang kecil.
- b) Variabel X2 yaitu *Employee Engagement* terhadap variabel Y yaitu *Employee Performance* memperoleh nilai *F-Square* 0,008 maka menghasilkan pengaruh yang kecil.
- c) Variabel X1 yaitu *Work Stress* terhadap variabel Z yaitu *Job Satisfaction* memperoleh nilai *F-Square* 0,595 maka menghasilkan pengaruh yang besar
- d) Variabel X2 yaitu *Employee Engagement* terhadap variabel Z yaitu *Job Satisfaction* memperoleh nilai *F-Square* 0,092 maka menghasilkan pengaruh yang kecil.
- e) Variabel Z yaitu *Job Satisfaction* terhadap variabel Y yaitu *Employee Performance* memperoleh nilai *F-Square* 0,015 maka menghasilkan pengaruh yang kecil.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Indikator yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output path coefficients dengan menggunakan smartPLS dengan metode bootstrapping terhadap data penelitian. Berikut tabel output estimasi untuk pengujian model structural

4.2.3.1 *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Direct effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah sebagai berikut (Juliandi, 2018) :

- (1) Jika nilai *P-Values* < 0.05 , maka signifikan
- (2) Jika nilai *P-Values* > 0.05 , maka tidak signifikan

Tabel 4. 10 Hasil Pengaruh Langsung

	T - Statistic	P - Values
Work Stress (X1) -> Employee Performance (Y)	0.270	0.787
Work Stress (X1) -> Job Satisfaction (Z)	4.355	0.000
Employee Engagement (X2) -> Employee performance (Y)	0.905	0.366
Employee Engagement (X2) -> Job Satisfaction (Z)	1.541	0.123
Job Satisfaction (Z) -> Employee Performance (Y)	0.820	0.412

Sumber: Hasil Olahan SEM-PLS, 2024

Berdasarkan pada tabel path coefficients maka di dapat kesimpulan sebagai berikut antara lain:

- a) Variabel X1 yaitu *Work Stress* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y yaitu *Employee performance*. Berdasarkan tabel diatas memperoleh P- value sebesar $0,787 > 0,05$.
- b) Variabel X1 yaitu *Work Stress* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Z yaitu *Job Satisfaction* memperoleh P-value sebesar $0.000 < 0,05$.

- c) Variabel X2 yaitu *Employee Engagement* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y yaitu *Employee Performance* memperoleh P-value sebesar $0,366 > 0,05$.
- d) Variabel X2 yaitu *Employee Engagement* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Z yaitu *Job Satisfaction* memperoleh P-value sebesar $0,123 > 0,05$.
- e) Variabel Z yaitu *Job Satisfaction* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y yaitu *Employee Performance* memperoleh P-value sebesar $0,412 > 0,05$.

4.2.3.2 Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediiasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah :

- 1) Jika nilai *P-Values* < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel mediator memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung
- 2) Jika nilai *PValues* > 0.05 , maka tidak signifikan artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

Tabel 4. 11 Hasil Pengaruh Tidak Langsung

	T – Statistics (O/STDEV)	P- Values
Work Stress (X1) -> Job Satisfaction (Z) -> Employee performance (Y)	0.816	0.414
Employee Engagement (X2) -> Job Satisfaction (Z) -> Employee performance (Y)	0.575	0.566

Sumber: Hasil Olahan SEM-PLS, 2024

Dari tabel indirect effect diatas maka dapat disampaikan bahwa:

- a) Pengaruh tidak langsung (X1) -> (Z) -> (Y) nilai TStatistics (|O/STDEV|) adalah 0.816 dengan P-Values 0.414 > 0.05 (tidak signifikan), maka *Job Satisfaction* tidak dapat memediasi pengaruh *Work Stress* terhadap *Employee Performance*.
- b) Pengaruh tidak langsung (X2) -> (Z) -> (Y) nilai TStatistics (|O/STDEV|) adalah 0.575 dengan P-Values 0.566 > 0.05 (tidak signifikan), maka *Job Satisfaction* tidak dapat memediasi pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance*.

4.2.3.3 Total Effect (Pengaruh Total)

Berikut ini merupakan tabel hasil pengujian total efek pada hipotesis penelitian ini:

Tabel 4. 12 Hasil Pengaruh Total

	T - Statistic	P - Values
Work Stress (X1) -> Employee Performance (Y)	0.711	0.477
Work Stress (X1) -> Job Satisfaction (Z)	4.355	0.000
Employee Engagement (X2) -> Employee performance (Y)	0.581	0.561
Employee Engagement (X2) -> Job Satisfaction (Z)	1.541	0.123
Job Satisfaction (Z) -> Employee Performance (Y)	0.820	0.412

Sumber: Hasil Olahan SEM-PLS, 2024

Kesimpulan dari nilai pengaruh total pada tabel diatas :

- a) Total effect untuk hubungan X1 (*Work Stress*) dan Y (*Employee*

Performance) nilai T-statistics ($|O/STDEV|$) adalah sebesar 0.711 dengan P-Values $0.477 < 0.05$ (tidak berpengaruh signifikan).

- b) Total effect untuk hubungan X1 (*Work stress*) dan Z (*Job Satisfaction*) nilai Tstatistics ($|O/STDEV|$) adalah sebesar 4.355 dengan P-Values $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
- c) Total effect untuk hubungan X2 (*Employee Engagement*) dan Y (*Employee Performance*) nilai TStatistics($|O/STDEV|$) adalah sebesar 0.581 dengan P-Values $0.561 > 0.05$ (tidak berpengaruh signifikan).
- d) Total effect untuk hubungan X2 (*Employee Engagement*) dan Z (*Job Satisfaction*) nilai Tstatistics ($|O/STDEV|$) adalah sebesar 1.541 dengan P-Values $0.123 > 0.05$ (tidak berpengaruh signifikan).
- e) Total effect untuk hubungan Z (*Job Satisfaction*) dan Y (*Employee Performance*) nilai Tstatistics ($|O/STDEV|$) adalah sebesar 0.820 dengan P-Values $0.412 > 0.05$ (tidak berpengaruh signifikan)

4.3 Pembahasan

Hasil temuan pada penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan oleh penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tujuh bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut ini:

4.3.1. Pengaruh *Work Stress* terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah diuraikan diatas, menyatakan bahwa *Work Stress* tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance* dan tidak

signifikan pada pegawai PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Kebun Tanah Gambus. Dimana nilai koefisien jalur yang dihasilkan positif. Namun nilai probabilitas yang dihasilkan tidak signifikan karena nilainya lebih besar dari ketentuan yang seharusnya.

Pada penelitian ini pengaruh *Work Stress* terhadap *Employee Performance* memperoleh hasil P-Values sebesar $0.787 > 0.05$ berdasarkan hasil tersebut *Work Stress* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Employee Performance* pada pegawai PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Kebun Tanah Gambus. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Ichsan et al., 2022) dalam penelitiannya bahwa Stres Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pada hasil penelitian lain yang dilakukan (Anggraini et al., 2023) dalam penelitiannya berpendapat meskipun stres kerja menjadi faktor yang signifikan dalam kehidupan sehari-hari Pegawai, namun ternyata hal tersebut tidak secara nyata memengaruhi tingkat kinerja Pegawai. Selaras dengan beberapa hasil penelitian yang dilakukan (Karundeng & Lopian, 2024).

Berdasarkan tinjauan kembali yang penulis lakukan pada pegawai PT.Socfindo Kebun Tanah Gambus, terdapat beberapa alasan mengapa *Work Stress* berpengaruh tidak signifikan terhadap *Employee Performance*. Terdapat faktor seperti kemungkinan bahwa ada variabel lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi *Employee Performance*. Selain itu, kemungkinan para pegawai PT.Socfindo Kebun Tanah Gambus sudah terbiasa dengan stres kerja sehingga tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Maka berdasarkan keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini, *Work Stress* memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap *Employee Performance* para pegawai PT.Socfindo Kebun Tanah Gambus.

4.3.2. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan hasil uji pada penelitian ini ditemukan bahwa *Employee Engagement* positif namun tidak signifikan terhadap *Employee Performance* pada pegawai PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Kebun Tanah Gambus. Dimana nilai koefisien jalur yang dihasilkan positif. Namun nilai probabilitas yang dihasilkan tidak signifikan karena nilainya lebih besar dari ketentuan yang seharusnya.

Pada penelitian ini hasil uji menunjukkan besar P-values sebesar $0.561 > 0.05$ berdasarkan hasil tersebut *Employee Engagement* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Employee Performance* pada pegawai PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Kebun Tanah Gambus. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Indayati et al., 2021) dan (Septiadi et al., 2019) dimana tinggi rendahnya keterlibatan pegawai tidak mempengaruhi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tinjauan kembali yang penulis lakukan pada pegawai PT.Socfindo Kebun Tanah Gambus, terdapat beberapa alasan mengapa *Employee Engagement* berpengaruh tidak signifikan terhadap *Employee Performance*. Terdapat faktor seperti kemungkinan bahwa ada variabel lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi *Employee Performance*. Selain itu, kemungkinan para pegawai PT.Socfindo Kebun Tanah Gambus sudah terbiasa dengan keterlibatan pegawai sehingga memberikan pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Maka berdasarkan keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini, *Employee Engagement* memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap *Employee Performance* para pegawai PT.Socfindo Kebun Tanah Gambus.

4.3.3. Pengaruh *Work Stress* Terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil uji pada penelitian ini ditemukan bahwa *Work Stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada pegawai PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Kebun Tanah Gambus. Dimana nilai koefisien jalur yang dihasilkan positif. Dan nilai probabilitas yang dihasilkan signifikan karena nilainya sesuai dari ketentuan yang seharusnya.

Pada penelitian ini hasil uji menunjukkan besar P-values sebesar $0.000 < 0.05$ berdasarkan hasil tersebut *Work Stress* berpengaruh secara signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada pegawai PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Kebun Tanah Gambus. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan (Souisa et al., 2022), (Zahro & Abadiyah, 2024), dan (Novaritpraja, 2020). Berdasarkan beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat Stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan tingginya tingkat kepuasan kerja pegawai, begitu pula sebaliknya. Apabila tingkat stress kerja para pegawai rendah maka hal ini akan berpengaruh terhadap rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan para pegawai.

Maka berdasarkan keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini, *Work Stress* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada para pegawai PT.Socfindo Kebun Tanah Gambus.

4.3.4. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil uji pada penelitian ini ditemukan bahwa *Employee Engagement* positif namun tidak signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada pegawai PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Kebun Tanah Gambus. Dimana nilai koefisien jalur yang dihasilkan positif. Namun probabilitas yang dihasilkan tidak signifikan karena nilainya lebih besar dari ketentuan yang seharusnya.

Pada penelitian ini pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Job Satisfaction* memperoleh hasil P-Values sebesar $0.123 > 0.05$ berdasarkan hasil tersebut *Employee Engagement* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada pegawai PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Kebun Tanah Gambus. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rambembuoch et al., 2023), (Souisa et al., 2022), dan (Samud et al., 2021). Beberapa hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa meskipun tingkat *Employee Engagement* atau keterlibatan pegawai sering dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, ada banyak variabel lain yang juga perlu dipertimbangkan untuk memahami dinamika ini.

Berdasarkan tinjauan kembali yang penulis lakukan pada pegawai PT.Socfindo Kebun Tanah Gambus, terdapat beberapa alasan mengapa *Employee Engagement* berpengaruh tidak signifikan terhadap *Job satisfaction*. Terdapat faktor seperti kemungkinan bahwa ada variabel lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi *Employee Performance*. Selain itu, kemungkinan para pegawai PT.Socfindo Kebun Tanah Gambus sudah terbiasa dengan keterlibatan pegawai sehingga memberikan pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Maka berdasarkan keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini, *Employee Engagement* memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap *Job Satisfaction* para pegawai PT.Socfindo Kebun Tanah Gambus.

4.3.5. Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan hasil uji pada penelitian ini ditemukan bahwa *Job Satisfaction* tidak signifikan terhadap *Employee Performance* pada pegawai PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Kebun Tanah Gambus. Dimana nilai koefisien jalur yang dihasilkan positif. Namun probabilitas yang dihasilkan tidak signifikan karena nilainya lebih besar dari ketentuan yang seharusnya.

Pada penelitian ini pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee performance* memperoleh hasil P-Values sebesar $0.412 > 0.05$ berdasarkan hasil tersebut *Job Satisfaction* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Employee Performance* pada pegawai PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Kebun Tanah Gambus. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Basri & Rauf, 2021), (Rifai et al., 2024), dan (Paparang et al, 2021) dimana dinyatakan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tinjauan kembali yang penulis lakukan pada pegawai PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus, terdapat beberapa alasan mengapa *Job Satisfaction* berpengaruh tidak signifikan terhadap *Employee Performance*. Terdapat faktor seperti kemungkinan bahwa ada variabel lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi *Employee Performance*. Selain itu, kemungkinan para pegawai PT. Socfindo Kebun Tanah Gambus sudah terbiasa dengan kepuasan

kerja sehingga memberikan pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai .

Maka berdasarkan keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini, *Job Satisfaction* memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap *Employee Performance* pada PT.Socfindo Kebun Tanah Gambus.

4.3.6. Pengaruh *Work Stress* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction*

Pada penelitian ini ditemukan bahwa *Work Stress* positif namun tidak signifikan terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction* pada pegawai PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Kebun Tanah Gambus. Berdasarkan hasil uji pada penelitian ini didapatkan hasil P-Values $0.414 > 0.05$ (tidak signifikan), maka *Job Satisfaction* tidak dapat memediasi pengaruh *Work Stress* terhadap *Employee Performance*. Dimana nilai koefisien jalur yang dihasilkan positif. Namun probabilitas yang dihasilkan tidak signifikan karena nilainya lebih besar dari ketentuan yang seharusnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kirana et al., 2021), ditemukan adanya pengaruh secara langsung *Work Stress* terhadap *Employee Performance*, sedangkan melalui variabel intervening diperoleh pengaruh secara tidak langsung. Sehingga pada penelitian tersebut disimpulkan bahwa pengaruh yang sesungguhnya adalah pengaruh secara tidak langsung. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Galuh et al., 2024) dan (Fonataba & Marchyta, 2021).

Maka dapat disimpulkan hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa *Job Satisfaction* tidak mampu memediasi pengaruh *Work Stress* terhadap *Employee*

Performance pada pegawai PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Kebun Tanah Gambus.

4.3.7. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil uji pada penelitian ini ditemukan bahwa *Employee Engagement* positif namun tidak signifikan terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction* pada pegawai PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Kebun Tanah Gambus, dengan P-Values $0.566 > 0.05$ (tidak signifikan), maka *Job Satisfaction* tidak dapat memediasi pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance*. Dimana nilai koefisien jalur yang dihasilkan positif. Namun probabilitas yang dihasilkan tidak signifikan karena nilainya lebih besar dari ketentuan yang seharusnya.

Menurut (Mandasari & Irawanto, 2024) menyatakan ada signifikansi keberpengaruhan dan relasi positif diantara variabel employee engagement pada kinerja karyawan, berbeda dengan variabel kepuasan yang tidak mendapati keberpengaruhan pada kinerja, sehingga kepuasan tidak berhasil memediasi pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan. Faktor lain seperti motivasi kerja yang akan lebih berpengaruh terhadap kinerja daripada variabel kepuasan. Diperkuat dengan hasil jawaban responden dalam kuisisioner penelitiannya yang menghasilkan bahwa kepuasan tak mampu memediasi employee engagement pada kinerja karyawan dengan kata lain bahwa variabel employee engagement memengaruhi kinerja secara langsung tanpa memerlukan tingkat kepuasan sebagai mediator. Hal tersebut sejalan

dengan penelitian yang dilakukan (Fadila Faradiva & Suratman, 2024) dan (Priambodo, 2023).

Maka dapat disimpulkan hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa *Job Satisfactioan* tidak mampu memediasi pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* pada pegawai PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Kebun Tanah Gambus.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian adalah sebagai berikut ini:

1. Pada penelitian ini pengaruh *Work Stress* terhadap *Employee Performance* memperoleh hasil P-Values sebesar $0.787 > 0.05$ berdasarkan hasil tersebut *Work Stress* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Employee Performance* yang berarti bahwa tingkat stres yang dialami karyawan tidak memiliki dampak kuat pada kinerja mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun stres kerja mungkin ada, ia bukanlah faktor utama yang memengaruhi kinerja, dan karyawan dapat merespons stres dengan cara yang berbeda; beberapa mampu mengelolanya dengan baik dan tetap mempertahankan atau meningkatkan kinerja, sementara yang lain tidak terpengaruh.
2. Pada penelitian ini pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* memperoleh hasil P-values sebesar 0.561, yang lebih besar dari 0.05, mengindikasikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara *Employee Engagement* dan *Employee Performance*. Yang berarti bahwa tingkat keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka tidak secara langsung memengaruhi kinerja yang dihasilkan. Meskipun employee engagement sering dianggap penting dalam meningkatkan produktivitas, temuan ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain, seperti kondisi kerja,

kepemimpinan, dan budaya organisasi, mungkin memiliki peran yang lebih besar dalam menentukan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mempertimbangkan berbagai aspek yang dapat memengaruhi performa, bukan hanya fokus pada tingkat keterlibatan karyawan.

3. Pada penelitian ini hasil uji menunjukkan besar P-values sebesar $0.000 < 0.05$ berdasarkan hasil tersebut *Work Stress* berpengaruh secara signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Hal ini berarti bahwa tingkat stres yang dialami karyawan memiliki dampak yang jelas pada kepuasan kerja mereka. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan, semakin besar kemungkinan karyawan mengalami penurunan kepuasan dalam pekerjaan mereka.
4. Pada penelitian ini pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Job Satisfaction* memperoleh hasil P-Values sebesar $0.123 > 0.05$ berdasarkan hasil tersebut *Employee Engagement* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Hal ini berarti bahwa tingkat partisipasi dan komitmen karyawan tidak memiliki dampak statistik yang substansial pada kepuasan kerja mereka. Secara teknis, nilai P-value yang lebih besar dari alpha (0.05) menunjukkan bahwa bukti statistik yang diperoleh tidak cukup kuat untuk menyimpulkan adanya hubungan signifikan antara kedua variabel tersebut. Dengan kata lain, meskipun *employee engagement* mungkin memiliki implikasi positif, namun dalam konteks penelitian ini, tidak ada bukti yang kuat untuk mendukung bahwa ia secara langsung mempengaruhi *job satisfaction* secara signifikan.

5. Pada penelitian ini pengaruh *Job Satissfaction* terhadap *Employee performance* memperoleh hasil P-Values sebesar $0.412 > 0.05$ berdasarkan hasil tersebut *Job Satissfaction* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Employee Performance*. Hal ini berarti bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan tidak memiliki dampak yang jelas atau terukur pada kinerja mereka. Dengan kata lain, meskipun karyawan mungkin merasa puas dengan pekerjaan mereka, kepuasan tersebut tidak secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja. Penemuan ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain, seperti kondisi kerja, dukungan manajerial, atau motivasi individu, mungkin lebih berpengaruh dalam menentukan seberapa baik karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan berbagai aspek yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, bukan hanya fokus pada tingkat kepuasan kerja semata.
6. Pada penelitian ini ditemukan bahwa *Work Stress* positif namun tidak signifikan terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction* pada pegawai PT. Socfin Indonesia (Socfindo) Kebun Tanah Gambus. Berdasarkan hasil uji pada penelitian ini didapatkan hasil P-Values $0.414 > 0.05$ (tidak signifikan), maka *Job Satisfaction* tidak dapat memediasi pengaruh *Work Stress* terhadap *Employee Performance*. Dimana nilai koefisien jalur yang dihasilkan positif. Namun probabilitas yang dihasilkan tidak signifikan karena nilainya lebih besar dari ketentuan yang seharusnya. Yang berarti bahwa meskipun pada peneltian lain work stress mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, namun pada penelitian ini efeknya tidak terwujud melalui peningkatan kepuasan kerja, dan ada kemungkinan bahwa faktor-faktor lain di

luar work stress dan job satisfaction lebih berperan dalam menentukan kinerja pegawai

7. *Job Satisfaction* tidak mampu memediasi *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance* pada pegawai PT. Socfin Indonesia Kebun Tanah Gambus. Hasil penelitian yang menunjukkan P-Values sebesar 0.566, yang lebih besar dari 0.05, mengindikasikan bahwa *Job Satisfaction* tidak dapat memediasi pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Employee Performance*. Ini berarti bahwa meskipun terdapat nilai koefisien jalur yang positif, hubungan antara *Employee Engagement* dan *Employee Performance* tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan secara statistik ketika diukur melalui *Job Satisfaction*. Dengan kata lain, tingkat keterlibatan karyawan tidak secara langsung meningkatkan kinerja mereka melalui kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain mungkin lebih berperan dalam menentukan kinerja karyawan, dan penting bagi organisasi untuk mengeksplorasi variabel lain yang dapat mempengaruhi hubungan ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini antara lain:

1. perusahaan diharapkan dapat melakukan identifikasi sumber stres kerja yang dialami karyawannya dan kemudian menyediakan pelatihan manajemen stres yang efektif. Selain itu, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan pegawai melalui program pengembangan karir yang inklusif dan memberikan kesempatan partisipasi aktif dalam proses pengambilan

keputusan. Pada tahap berikutnya, perusahaan diharapkan dapat lebih fokus pada meningkatkan job satisfaction dengan cara memberikan fleksibilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan individual, serta menerapkan sistem penghargaan yang jujur dan transparan.

2. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menambah jumlah variabel independen yang masih berbasis pada sumber daya manusia selain yang digunakan dalam penelitian ini dengan tetap berlandaskan pada penelitian selanjutnya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi *Employee Performance* hanya menggunakan *Work Stress*, *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction* sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda tiap responden serta faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya
3. Jumlah responden dalam penelitian ini masih terbatas hanya 72 orang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, ... Sari, M. E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini Anggota IKAPI.
- Albrecht, S. (2010). Handbook of Employee Engagement - Handbook of Employee Engagement. *Na, NA(NA), NA-NA*.
- Alsomaidae, M. M. (2023a). The effect of workplace stress on employee engagement, the mediation role of leadership style. *American Journal of Economics and Business Innovation*, 2(2), 74–85.
- Alsomaidae, M. M. (2023b). The Effect of Workplace Stress on Employee Engagement, the Mediation Role of Leadership Style. *American Journal of Economics and Business Innovation*, 2(2), 74–85. <https://doi.org/10.54536/ajebi.v2i2.1690>
- Anggraini, D., Nasution, M. I., & Prayogi, M. A. (2023). Optimalisasi Kinerja Pegawai: Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 24(2), 170–198. Retrieved from <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis170-198>
- Annisa, N. N., Setyawan, D. A. A. S., & Susila, I. S. (2017). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Arista, D. W., & Kurnia, M. (2019). Pengaruh Motivasi, Employee Engagement Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Taman Kyai Langgeng Kota Magelang). *UMMagelang Conference Series*, 518–528.
- Armanda, S., Ahluwalia, L., & Sihono, S. A. C. (2023). PENGARUH JOB SATISFACTION DAN EMPOWERING LEADERSHIP TERHADAP PERFORMANCE KARYAWAN GENERASI Z DI BANDAR LAMPUNG. *Journal Strategy of Management and Accounting Through Research and Technology (SMART)*, 2(2), 23–34.
- Astuti, D., & Suwandi, S. (2022). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04), 615–623.
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 1119–1136.
- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1092–1100.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Management*, 4(1), 103–120. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Belete, H., Ergetie, T., Ali, T., Birhanu, S., & Belete, T. (2020). Work-related stress and associated factors among textile factory employees in Northwest Ethiopia: A cross-sectional study. *Psychology Research and Behavior Management*, 13, 1071–1078. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S282061>
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Byrne, Z. S. (2022). *Understanding Employee Engagement: Theory, Research, and Practice*. Taylor & Francis. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=EDf-EAAQBAJ>
- Cahya Sapitri, F., & Dudija, N. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Rs Medika Dramaga Bogor. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(9), 1336–1346. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i9.459>

- Campbell, J. ., Kuncel, N. R., & Kostal, J. W. (2018). *The SAGE Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology, Volume 1_ Personne*.
- Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 19(4), 473–495. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>
- Damayanti, S. dan R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 1–85.
- Dessler, G., & Varkkey, B. (2018). *Human Resource Management*. Pearson, 750.
- Dewe, P. J., & Cooper, C. L. (2017). *Work Stress and Coping: Forces of Change and Challenges*. SAGE Publications. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=vlW5DgAAQBAJ>
- Dinh, L. (2020). Determinants of employee engagement mediated by work-life balance and work stress. *Management Science Letters*, 10(4), 923–928.
- Ekonomi, F., Riau, U., Ekonomi, F., & Riau, U. (2022). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Work Life Balance Dan Work Stress Di Satuan Kerja Dinas Pangan Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Riau Pada Saat Pandemi Covid19. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1). <https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1018>
- Eldor, L. (2018). Public service sector: The compassionate workplace—The effect of compassion and stress on employee engagement, burnout, and performance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 28(1), 86–103.
- Fadila Faradiva, F., & Suratman, A. (2024). *Peran Employee Engagement dalam Meningkatkan Employee Performance: Studi Kasus pada Karyawan Start-Up*. 02(06), 135–153. Retrieved from <https://journal.uui.ac.id/selma/index>
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*, 29–42.
- Fonataba, D., & Marchyta, N. K. (2021). Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Employee Performance Melalui Work Motivation Pada Pt Wellgan Gemilang Group. *Agora*, 9(2), 1–7.
- Galuh, S. I., Prapanca, D., & Sari, D. K. (2024). *IMPACT OF WORK OVERLOAD , WORK STRESS , AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION*. 17(1), 182–195.
- Gofur, A. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295–304.
- Goso. (2022). Metode Penelitian Bisnis. *Syria Studies*, 7(1), 137. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civilwars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625
- Hanifah, N. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif (Studi pada karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–10.
- Haryono, S. (2016). Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS 22.00, LISREL 8.80 dan Smart PLS 3.0. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 450.
- Hayati, M., & Armida, A. (2020). Pengaruh Work-family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita. *Jurnal Ecogen*, 3(3), 410. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v3i3.9917>
- Ichsan, M., Sudjatmoko, A., Aprilianti, S., & Nurshavira, A. P. (2022). Analisis Pengaruh Work Stress and Burnout Terhadap Kinerja Karyawan di DKI Jakarta Selama Pandemi COVID-19. *Jurnal Ecogen*, 5(3), 353.

- <https://doi.org/10.24036/jmpe.v5i3.13733>
- Indayati, N., Thoyib, A., & Rofiaty. (2021). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Universitas Brawijaya). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 344–356.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9–18. <https://doi.org/10.30787/jiemb.v2i1.1407>
- Isnanto, T., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2020). Analisis pengaruh budaya organisasi, locus of control, stres kerja terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 789–803.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Condition Of Personal Engagement and. *Academy of Management Journal*, 33(14), 692–724.
- Karundeng, A. S., & Lapian, S. L. H. V. J. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Pt. Clanthy Mitra Gas Bitung. *Jurnal EMBA*, 12(2), 12–22.
- Kharisma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 135–150.
- Kirana, K. C., Lukitaningsih, A., & Londin, D. M. (2021). Analysis of the Impact of Workload and Work Stress on Job Satisfaction With Motivation As Intervening Variable. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(4), 791–803. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.04.08>
- Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022a). PENGARUH WORK LIFE BALANCE, STRES KERJA DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN MILENIAL DI MASA PANDEMI COVID 19 DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS BANK BTN SYARIAH KC SOLO): THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE, WORK S. *NISBAH: Jurnal Perbankan Syariah*, 8(1), 23–39.
- Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022b). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Btn Syariah Kc Solo). *NISBAH: Jurnal Perbanka Syariah*, 8(1), 23–39. <https://doi.org/10.30997/jn.v8i1.5706>
- Latham, G., Sulsky, lorne m., & Macdonald, H. (2007). The Oxford Handbook of Human Resource Management. *The Oxford Handbook on Human Resource Management*, 364–385.
- Laura, C. (2019). *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas IV Koto Mudiak Pesisir Selatan*. Universitas Putra Indonesia" YPTK" Padang.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34.
- Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M., & Young, S. a. (2009). *Employee Engagement*.

- Mahadika, C. (2018). Pengaruh keterlibatan karyawan, lingkungan kerja dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jolin Permata Buana Kota Batam. *EQUILIBIRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 5(1).
- Mandasari, R. A., & Irawanto, D. W. (2024). Pengaruh Employee Engagement Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(4), 1004–1015. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.4.06>
- Marcus, P. (2017). The psychoanalysis of career choice, job performance, and satisfaction: How to flourish in the workplace. In *The Psychoanalysis of Career Choice, Job Performance, and Satisfaction: How to Flourish in the Workplace*. <https://doi.org/10.4324/9781315452531>
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Moffan, M. D. B., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(1), 64–72.
- Mora, L., Hakim, A. R., & Simatupang, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *PSYCHOPEDIA: Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 7(2), 27–36.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: studi literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606–619.
- Munparidi, M., & Sayuti, A. J. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 36–46.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Nasution, M. I. (2018). *Peran Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan*. The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018.
- Nasution, M. I., Lubis, N., Lubis, W., Iryana, A. F., & Lubis, N. A. (2023). *Work Stress and Employee Engagement on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable*. 1(January), 2602–2611.
- Novaritpraja, G. Y. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Sumber Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 22(1), 87–100. <https://doi.org/10.37303/a.v22i1.153>
- Nugroho, S. E., & Ratnawati, I. (2021). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Voice Behaviour Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Pelabuhan Indonesia III Persero Regional Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 10(5).
- 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 Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33793>
- Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2023). Pengaruh Employee Engagement Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 432–444.
- Prayudha, H. W. (2018). *PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA*

SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA.

- Priambodo, G. (2023). Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi Terhadap Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening. *Nucl. Phys.*, 13(1), 104–116. Retrieved from <https://journal.uui.ac.id/selma/index>
- Putra, R. A., & Yenti, A. H. (2023). Pengaruh Emotional Intellegency, Komitmen Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kecamatan Tajung Harapan Kota Solok. *Journal of Science Education and Management Business*, 2(1), 41–54.
- Rais, I. S., & Parmin, P. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(5), 813–833.
- Rajianto, R. (2023). The Effect of Work Stress on Employee Performance. *Asean International Journal of Business*, 1(1), 17–24. <https://doi.org/10.54099/aijb.v1i1.68>
- Ramadhanty, S. R., & Djastuti, I. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(2).
- Rambembuoch, C. G., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Keterlibatan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan Balai Gunung Tumpa. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 537–548. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.45935>
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang.*
- Riedel, A. G. C. R., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2019). Pengaruh human relation, job satisfaction dan job description terhadap kinerja karyawan Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Rifai, M. A., Wibowo, A., & Sosidah, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Employee Engagement dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 15(3). <https://doi.org/10.59188/covalue.v15i3.4647>
- Sa'diyah, H., & Irawati, S. A. (2017). Pengaruh employee retention dan turnover intention terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Kospin Jasa Cabang Jawa Timur. *Competence: Journal of Management Studies*, 11(1).
- SABRI, A. (2021). *PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK PEKERJAAN–KELUARGA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PT. Jtrust Olyimpindo Multi Finance, Indonesia.* UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA.
- Samud, M. S., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Productivity*, 2(3), 245–249.
- Sari, O. R., & Susilo, H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening (studi pada karyawan PTPN X-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 64(1), 28–35.
- Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemeditasi Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8, 3103. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i08.p07>
- Setiawan, I., & Khurosani, A. (2018). Pengaruh keselamatan kerja fisik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1), 1–19.

- Shankar Pawar, B. (2019). Employee Performance and Well-being: Leadership, Justice, Support, and Workplace Spirituality. In *Employee Performance and Well-being: Leadership, Justice, Support, and Workplace Spirituality*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429244193>
- Simanjuntak, T., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42–54.
- Sinambela, L. P., & Aksara, B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara. Retrieved from https://books.google.co.id/books?id=_AUUEAAAQBAJ
- Siswanti, Y., & Pratiwi, K. W. (2020). *Analisis dukungan organisasional persepsian dan employee engagement terhadap kinerja karyawan: Kepuasan kerja sebagai pemediasi*.
- Souisa, J., Miftanudin, A., Satrio Tedjo Utomo, R., & Semarang, U. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Turnover Intention (Studi Pada Pt. Formosa Bag Indonesia). *Dinamika Sosial Budaya*, 24(2), 773–784. Retrieved from <https://journals.usm.ac.id/index.php/jdsb>
- Spector, P. E. (2022). JOB SATISFACTION: From Assessment to Intervention. In *Job Satisfaction: From Assessment to Intervention*. <https://doi.org/10.4324/9781003250616>
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78–88.
- Sugiono, E., & Tobing, G. I. L. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389–400.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi*. Kencana. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=ApFBDwAAQBAJ>
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1203.
- Zahro, S., & Abadiyah, R. (2024). 1 , 2 ,. 18(1). Retrieved from <https://journals.usm.ac.id/index.php/jdsb>

LAMPIRAN