

**PENGARUH STRES KERJA DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI *WORK MEANINGFULNESS* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING:  
STUDI KASUS PADA PT JASA MARGA TOLLROAD  
OPERATOR RUAS BELMERA**

**TUGAS AKHIR**

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



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh:**

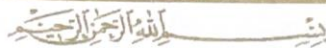
**Nama** : Cut Nadhifa Ailia  
**NPM** : 2205160580  
**Program Studi** : Manajemen  
**Konsentrasi** : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
M E D A N  
2026**



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



**PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 11 Februari 2026, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

**MEMUTUSKAN**

Nama : CUT NADHIFA AILIA  
NPM : 2205160530  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH STRES KERJA DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI *WORK MEANINGFULNESS* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING: STUDI KASUS PADA PT JASA MARGA TOLLROAD OPERATOR RUAS BELMERA

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

r. H. JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si

Penguji II

SALMAN FARISI, S.Psi., M.M

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. RAHMAT BAHAGIA SIRREGAR, S.E., M.M

**PANITIA UJIAN**

Ketua

Dr. RADIMAN, S.E., M.Si



Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : CUT NADHIFA AILIA  
N.P.M : 2205160580  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH STRESS KERJA DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI *WORK MEANINGFULNESS* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING: STUDI KASUS PADA PT JASA MARGA TOLLROAD OPERATOR RUAS BELMERA

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

Medan, Januari 2026

Pembimbing Tugas Akhir

Assoc. Prof. Dr. Rahmat Bahagia Siregar, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. RADIMAN, S.E., M.Si.



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

**BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR**

Nama Mahasiswa : Cut Nadhifa Ailia  
NPM : 2205160580  
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. Rahmat Bahagia Siregar, S.E., M.Si  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Stress Kerja dan *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Work Meaningfulness* Sebagai Variabel Intervening: Studi Kasus Pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Fenomena belum jelas, supaya diperbaiki	4/6-2025	
Bab 2	- Teori-teori yang berhubungan dengan variabel	18/6-2025	
Bab 3	- Populasi dan sampel - Karakteristik responden - Indikator buat sumbernya	8/7-2025	
Bab 4	Perbaiki sesuai petunjuk	07/01-2026	
Bab 5	Perbaiki sesuai petunjuk	07/01-2026	
Daftar Pustaka	- Mendeley	17/7-2025	
Persetujuan sidang Meja Hijau	ACC	07/01-2026	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Medan, Januari 2026

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. Rahmat Bahagia Siregar, S.E., M.Si.

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/TUGAS AKHIR

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Cut Nadhifa Ailia  
NPM : 2205160580  
Konsentrasi : Ekonomi dan Bisnis (Sumber Daya Manusia)  
Judul : Pengaruh Stress Kerja Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Work Meaningfulness* Sebagai Variable Intervening Studi Kasus Pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera.

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

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

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Oktober 2025  
Pembuat Pernyataan



Cut Nadhifa Ailia

NB :

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

## ABSTRAK

### PENGARUH STRES KERJA DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI WORK MEANINGFULNESS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING: STUDI KASUS PADA PT JASA MARGA TOLLROAD OPERATOR RUAS BELMERA

CUT NADHIFA AILIA

Email: [cutnadhifa.ailia@gmail.com](mailto:cutnadhifa.ailia@gmail.com)

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bertahan. Namun, stres kerja dan kurangnya dukungan organisasi dapat menghambat kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh stres kerja dan perceived organizational support terhadap kinerja karyawan dengan work meaningfulness sebagai variabel intervening. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara stres kerja, perceived organizational support, dan kinerja karyawan, serta peran work meaningfulness dalam memediasi hubungan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis jalur (path analysis) dan Partial Least Square (PLS). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 58 karyawan PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera. Hasil penelitian menunjukkan Stress Kerja terhadap berpengaruh Kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera. *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera. Stress Kerja berpengaruh terhadap *Work Meaningfulness* pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera. *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Work Meaningfulness* pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera. *Work Meaningfulness* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera. *Work Meaningfulness* memediasi pengaruh Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera. *Work Meaningfulness* memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Perceived Organizational Support, Kinerja Karyawan, Work Meaningfulness.

## ABSTRACT

*THE INFLUENCE OF WORK STRESS AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK MEANINGFULNESS AS AN INTERVENING VARIABLE: A CASE STUDY ON PT JASA MARGA TOLLROAD OPERATOR RUAS BELMERA*

CUT NADHIFA AILIA

Email: [cutnadhifa.ailia@gmail.com](mailto:cutnadhifa.ailia@gmail.com)

*In an increasingly competitive business era, companies are required to enhance employee performance to survive. However, work stress and lack of organizational support can hinder employee performance. This study aims to examine the influence of work stress and perceived organizational support on employee performance with work meaningfulness as an intervening variable. This research aims to analyze the relationship between work stress, perceived organizational support, and employee performance, as well as the role of work meaningfulness in mediating these relationships. This study employs a quantitative approach using path analysis and Partial Least Square (PLS). Data were collected through questionnaires distributed to 58 employees of PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera. The results of the study show that Work Stress has an effect on Employee Performance at PT Jasa Marga Tollroad Operator of the Belmera Section. Perceived Organizational Support has an effect on Employee Performance at PT Jasa Marga Tollroad Operator of the Belmera Section. Work Stress has an effect on Work Meaningfulness at PT Jasa Marga Tollroad Operator of the Belmera Section. Perceived Organizational Support has an effect on Work Meaningfulness at PT Jasa Marga Tollroad Operator of the Belmera Section. Work Meaningfulness has an effect on Employee Performance at PT Jasa Marga Tollroad Operator of the Belmera Section. Work Meaningfulness mediates the effect of Work Stress on Employee Performance at PT Jasa Marga Tollroad Operator of the Belmera Section. Work Meaningfulness mediates the effect of Perceived Organizational Support on Employee Performance at PT Jasa Marga Tollroad Operator of the Belmera Section.*

*Keywords: Work Stress, Perceived Organizational Support, Employee Performance, Work Meaningfulness.*

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran ALLAH SWT. atas limpahan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan laporan tugas akhir ini dalam memenuhi salah satu syarat Mata Kuliah Penelitian Manajemen serta beriring shalawat dan salam penulis sampaikan kepada baginda Rasulullah SAW, berharap ilmu yang penulis memiliki membawa berkah di dunia maupun di akhirat.

Dalam menyusun laporan tugas akhir ini berisi berbagai kegiatan yang telah dilakukan selama magang, pengalaman yang diperoleh, serta kontribusi yang diberikan kepada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera. Tujuan penulisan ini diharapkan dapat menambahkan pengetahuan dan wawasan mengenai hal yang dilakukan di tempat penelitian yang dapat menambahkan ilmu dan wawasan bagi pembaca.

Penulis menyadari bahwa laporan ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

Keluarga penulis, Papa tercinta Suhairi dan Mama tercinta Endang Surya beserta Kakak dan Adik yang telah memberikan segala kasih sayang kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus terhadap penulis, sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan laporan magang.

1. Bapak **Prof. Dr. H. Agussani. M.AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Radiman, S.E., M.M., M.Si.**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si.** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **M. Shareza Hafiz, S.E., M.Acc.**, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Agus Sani, S.E., M.Sc.** selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Rahmat Bahagia Siregar, S.E., M.Si.**, selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dalam memberikan arahan dan Bimbingan kepada penulis.
7. Bapak **Dody Firman, S.E., M.M.**, selaku Dosen Pembimbing Akademik telah banyak meluangkan waktu dalam memberikan arahan dan Bimbingan kepada penulis
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak **Reza Maulana**, selaku Manager Area PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera yang telah memberikan waktu dan kesempatan untuk melakukan penelitian
10. Seluruh Staf Karyawan dan Karyawati PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera yang telah banyak memberikan saran, nasehat, masukan wawasan.
11. Seluruh Teman-Teman penulis yang telah mendukung penulis untuk semangat dalam menyelesaikan laporan propoal ini.

12. Serta terimakasih kepada diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sampai sejauh ini dan akan terus berjuang untuk melanjutkan kuliah ini sampai akhir nanti. Serta mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan dari pikiran sendiri hingga tekanan diluar keadaan dan tak pernah menyerah walaupun sesulit apa prosesnya.

Penulis berharap laporan ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan menjadi refesensi bagi mahasiswa lain yang akan membuat tugas akhir di masa mendatang.

Penulis juga berharap laporan ini dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pelaksanaan laporan tugas akhir di PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera. Penulis menyadari bahwa laporan tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna karena terbatasnya waktu, dan pengalaman serta referensi yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis sangat terbuka terhadap kritik dan saran akan membangun untuk perbaikan di masa mendatang.

**Medan, Januari 2026**

**(Cut Nadhifa Ailia)  
2205160580**



2.1.3.4	Indikator Stres Kerja .....	31
2.1.4	Perceived Organizational Support.....	32
2.1.4.1	Pengertian Perceived Organizational Support .....	32
2.1.4.2	Tujuan Dan Manfaat <i>Perceived Organizational Support</i> .....	33
2.1.4.3	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi <i>Perceived Organizational Support</i> .....	35
2.1.4.4	Indikator <i>Perceived Organizational Support</i> .....	37
2.2	Kerangka Konseptual.....	38
2.2.1	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	38
2.2.2	Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Work Meaningfulness</i> .....	39
2.2.3	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Kinerja Karyawan .....	40
2.2.4	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Work Meaningfulness</i> .....	41
2.2.5	Pengaruh <i>Work Meaningfulness</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	41
2.2.6	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui <i>Work Meaningfulness</i> .....	42
2.2.7	<i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Kinerja Karyawan melalui <i>Work Meaningfulness</i> .....	42
2.3	Hipotesis .....	43
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>		<b>45</b>
3.1	Pendekatan Penelitian .....	45
3.2	Definisi Operasional .....	45
3.2.1	Kinerja Karyawan (Y).....	46
3.2.2	<i>Work Meaningfulness</i> (Z).....	46
3.2.3	Stres Kerja (X1) .....	47
3.2.4	<i>Perceived Organizational Support</i> (X2) .....	47
3.3	Tempat Dan Waktu Penelitian.....	48
3.3.1	Tempat penelitian .....	48
3.3.2	Waktu Penelitian .....	48
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	48

3.4.1	Populasi.....	48
3.4.2	Sampel .....	49
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.5.1	Data Dokumentasi.....	50
3.5.2	Kuesioner (Angket).....	50
3.6	Teknik Analisis Data .....	51
3.6.1	Analisis Data Kuantitatif.....	51
3.6.2	Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	52
3.6.3	Analisis Data Menggunakan <i>Partial Least Square (PLS)</i> .....	52
3.6.4	Analisis Model Pengukuran (Outer Model).....	53
3.6.4.1	Construct reliability and validity .....	54
3.6.4.2	Discriminant Validity .....	54
3.6.5	Analisis Model Struktural (Inner Model).....	54
3.6.5.1	R-Square .....	54
3.6.5.2	F-Square.....	55
3.6.5.3	Pengujian Hipotesis .....	55
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>58</b>
4.1	Hasil penelitian .....	58
4.1.1	Deskripsi Hasil Penelitian .....	58
4.1.2	Deskripsi Identitas Responden.....	58
4.1.2.1	Berdasarkan Divisi/Bagian .....	58
4.1.2.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
4.1.2.3	Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja .....	60
4.1.3	Deskripsi Variabel Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y) .	60
4.1.3.1	Variabel Work Meaningfulness (Z).....	62
4.1.3.2	Variabel Stres Kerja (X1).....	65
4.1.3.3	Variabel Perceived Organizational Support (X2).....	67
4.2	Analisis Model Pengukuran (Outer Model).....	70
4.2.1	Indicator Reliability (outer loading).....	70
4.2.2	Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (Internal Consistency Reliability).....	73
4.2.3	Validitas Konvergen (AVE).....	75

4.2.4	Discriminant Validity .....	76
4.3	Analisis Inner Model (Structural Model Assessment).....	81
4.3.1	Uji VIF (Multikolinearitas).....	82
4.3.2	Direct Effect .....	83
4.3.3	Indirect Effect.....	85
4.3.4	R-Square.....	87
4.3.5	F – Square .....	88
4.4	Pembahasan .....	89
4.4.1	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	90
4.4.2	Pengaruh Stres Kerja terhadap Work Meaningfulness.....	90
4.4.3	Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan .....	91
4.4.4	Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Work Meaningfulness .....	92
4.4.5	Pengaruh Work Meaningfulness terhadap Kinerja Karyawan ....	93
4.4.6	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Meaningfulness .....	93
4.4.7	Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Meaningfulness .....	94
<b>BAB 5</b>	<b>PENUTUP.....</b>	<b>95</b>
5.1.	Kesimpulan .....	95
5.2.	Saran .....	95
5.3.	Keterbatasan Penelitian.....	97
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>98</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>108</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Observasi Awal Variabel Kinerja Pegawai .....	3
Tabel 1.2	Observasi Awal Variabel Stres Kerja.....	6
Tabel 1.3	Observasi Awal Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> .....	8
Tabel 1.4	Observasi Awal Variabel <i>Work Meaningfulness</i> .....	10
Tabel 3.1	Indikator Kinerja Pegawai .....	46
Tabel 3.2	Indikator <i>Work Meaningfulness</i> .....	46
Tabel 3.3	Indikator Stres Kerja.....	47
Tabel 3.4	Indikator <i>Perceived Organizational Support</i> .....	47
Tabel 3.5	Data jumlah pegawai pada PT. Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera.....	49
Tabel 3.6	Skor Penilaian pada Kuesioner.....	51
Tabel 4. 1	Responden Berdasarkan Divisi/Bagian .....	57
Tabel 4. 2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4. 3	Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja .....	59
Tabel 4. 4	Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	60
Tabel 4. 5	Angket Skor Untuk Variabel <i>Work Meaningfulness</i> (Z) .....	62
Tabel 4. 6	Angket Skor Untuk Variabel Stres Kerja (X1).....	65
Tabel 4. 7	Angket Skor Untuk Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> (X2).....	67
Tabel 4. 8	Hasil Pengujian Outer Loading Stres Kerja .....	70
Tabel 4. 9	Hasil Pengujian Outer Loading <i>Perceived Organizational Support</i> .....	71
Tabel 4. 10	Hasil Pengujian Outer Loading Kinerja Karyawan.....	71

Tabel 4. 11	Hasil Pengujian Outer Loading Work Meaningfulness .....	72
Tabel 4. 12	Hasil Pengujian Cronbach's Alpha dan Composite Reliability .....	74
Tabel 4. 13	Hasil Average Variance Extracted (AVE) .....	
Tabel 4. 14	Hasil Fornell-Larcker criterion .....	76
Tabel 4. 15	Hasil Uji Cross Loading .....	77
Tabel 4. 16	Hasil Uji Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT) .....	80
Tabel 4. 17	Hasil Uji VIF .....	82
Tabel 4. 18	Hasil Uji Direct Effect .....	84
Tabel 4. 19	Hasil Indirect Effect .....	86
Tabel 4. 20	Nilai R – Square .....	87

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Pengaruh Stres Kerja Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Work Meaningfulness Sebagai Variable Intervening .....	43
Gambar 4. 1	Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model .....	7
Gambar 4. 1	Hasil Setelah Bootstrapping .....	86

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Era persaingan bisnis yang semakin ketat, Perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya agar dapat bertahan dan unggul. Tekanan ini pada akhirnya bermuara pada tantangan besar bagi karyawan untuk berkontribusi secara optimal. Karyawan tidak hanya harus mampu mempertahankan posisinya, tetapi juga harus terus beradaptasi dan berkembang sesuai dengan dinamika kebutuhan Perusahaan. Fenomena ini menciptakan lingkungan kerja yang menuntut peningkatan kompetensi dan produktivitas secara berkelanjutan. Jika karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan kinerja yang semakin tinggi, maka kelangsungan karir mereka berada dalam ancaman. Oleh karena itu, memahami faktor – faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai dalam konteks ini menjadi hal yang mendesak untuk diteliti.

Perusahaan yang bergerak di sektor pelayanan publik, seperti pembangunan infrastruktur dan transportasi, memegang peranan krusial dalam memenuhi kebutuhan dasar masyarakat. Berbeda dengan sektor manufaktur, layanan yang diberikan bersifat langsung dan mengharuskan interaksi secara spontan dengan konsumen. Sifat layanan yang *real-time* ini menuntut kualitas kinerja yang prima dari setiap pegawainya, karena respons yang diberikan akan langsung memengaruhi kepuasan pengguna. Dalam iklim bisnis yang kompetitif, tuntutan untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas kinerja tersebut menjadi semakin imperatif. Kinerja yang unggul tidak hanya menjadi penentu daya saing perusahaan, tetapi juga menjadi indikator keberhasilan dalam

memberikan nilai tambah bagi publik. Oleh karena itu, memahami dan meningkatkan faktor-faktor yang mendorong kinerja karyawan di sektor pelayanan publik menjadi sebuah keniscayaan. Hal inilah yang mendasari pentingnya penelitian untuk mengkaji lebih dalam dinamika kinerja dalam konteks tersebut.

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan dalam menjaga citra mereka. Selain itu, keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja adalah keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk periode waktu tertentu dalam pelaksanaan tugas berdasarkan ukuran yang berbeda sebagai standar untuk hasil kerja, tujuan, atau kriteria, dan ditentukan pertama dalam menanggapi kesepakatan bersama (Darsana, 2023). Berdasarkan definisi tersebut maka disimpulkan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah ukuran kuantitatif, kualitatif, dan ketepatan waktu, dalam pelaksanaan pekerjaan, untuk menemukan di mana karyawan memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka (Yulianto, 2020).

Data dari lembaga seperti Gallup, Kininmonth (2024) menunjukkan bahwa secara global, hanya 23% karyawan yang merasa benar-benar terlibat dan berkontribusi maksimal, yang mengindikasikan adanya tantangan besar dalam optimasi kinerja. Fenomena ini juga relevan untuk diamati pada PT Jasa Marga Tollroad Operator, sebagai Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di sektor infrastruktur jalan tol, di mana kinerja karyawan yang melayani publik secara

langsung dan spontan menjadi ujung tombak dalam membentuk persepsi masyarakat terhadap perusahaan. Penulis melihat kurang optimalnya kinerja pegawai yang ditandai dengan kurangnya ketepatan pekerja dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditentukan atau dengan kata lain kurangnya akurasi pekerja dalam melakukan pekerjaannya sesuai ketentuan peraturan yang ditetapkan perusahaan. Banyak dari mereka yang tidak berhasil dan mampu menyelesaikan tugas sesuai SOP. Dalam observasi awal penulis, dilakukan pada 30 orang responden yang merupakan karyawan dari Gerbang Tol H.Anif, pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera, dengan memberikan pertanyaan sederhana yang mudah dipahami, data ini yang dapat dilihat pada **Tabel 1.1**

**Tabel 1. 1**

**Observasi Awal Variabel Kinerja Pegawai**

No	Pertanyaan	Ya		Tidak		Total	
		Jlh Resp	%	Jlh Resp	%	Jlh Resp	%
1	Apakah Anda Secara Konsisten Memenuhi Tenggat Waktu Penyelesaian Tugasnya?	9	30%	21	70%	30	100%
2	Apakah Laporan Anda Umumnya Akurat Dan Minim Kesalahan?	8	26,70%	22	73,30%	30	100%
3	Apakah Anda Dapat Menyelesaikan Tugas-Tugas Rutinnya Tanpa Perlu Diingatkan Secara Terus-Menerus?	10	33,30%	20	66,70%	30	100%

Sumber: Hasil Kuisisioner Awal (2025)

Berdasarkan data pada **Tabel 1.1**, untuk pertanyaan pertama, mayoritas menjawab “tidak” dengan 21 responden, yang mencakup sekitar 70% dari total. Untuk pertanyaan kedua, mayoritas menjawab “tidak” dengan 22 responden, yang mencakup sekitar 73,30% dari total. Untuk pertanyaan ketiga, mayoritas menjawab “tidak” dengan 20 responden, yang mencakup 66,70% dari total. Maka, diperoleh informasi bahwa kinerja pegawai pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera dinilai masih belum sepenuhnya memenuhi standar yang telah

ditetapkan. Kinerja yang memburuk mengakibatkan penilaian performa pegawai yang tidak memenuhi SOP berujung tidak baik. Dampaknya pegawai bisa mendapatkan SP, mutasi, bahkan *non job*.

PT Jasa Marga (Persero) Tbk adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di industri jasa infrastruktur, khususnya pengusahaan jalan tol, dengan visi menjadi perusahaan pengelola jalan tol terbaik dan terpercaya. Sebagai perusahaan besar, Jasa Marga beserta anak perusahaannya, seperti PT Jasamarga Tollroad Operator (JMTO), menekankan pentingnya Standardisasi Operasional Prosedur (SOP) untuk memastikan pelayanan yang lancar, aman, dan berbasis teknologi. Bukti komitmen terhadap standar ini dapat dilihat dari penyelenggaraan kegiatan *Refreshment* SOP Bidang *Traffic* pada September 2025, yang ditujukan bagi petugas untuk memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan prosedur yang berlaku (Jasa Marga Tollroad Operator, 2025). Namun, dalam pelaksanaannya, sering kali ditemui ketidaksesuaian antara praktik di lapangan dengan SOP yang telah ditetapkan, misalnya tercermin dari masih perlunya penyegaran dan pelatihan SOP secara berulang kepada petugas Mobile Customer Service (MCS). Ketidakmampuan bekerja secara optimal sesuai SOP ini dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, salah satunya adalah tuntutan kerja.

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan tertekan yang dirasakan oleh seorang pegawai dalam menghadapi pekerjaannya, orang-orang yang ada di sekitar tempat kerjanya, atau situasi pekerjaannya. Stres kerja dapat menyebabkan seseorang tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaannya karena diburu-buru oleh deadline, karena rekan kerja yang kurang kooperatif, karena pimpinan yang tidak adil, atau karena situasi-situasi lainnya yang kurang

menyenangkan (Hasniati, 2023). Dalam hal ini, stress kerja yang dirasakan berdasarkan pengalaman penulis sebagai pegawai PT. Jasa Marga Tollroad Operator Ruas, Pegawai dituntut untuk bekerja totalitas namun biasanya menyimpan tekanan batin baik dari atasan, rekan kerja, maupun dari customer hanya untuk dirinya sendiri, sehingga membuat ketidakfokusan dalam bekerja. Contohnya jika ada kendala antara pegawai dengan customer sehingga menyebabkan ketidaknyamanan pada customer bahkan sampai bersikap buruk pada pegawai namun atasan memerintahkan untuk melayani customer dengan senyum yang ramah. Emosional yang dirasakan pegawai tidak dapat tersalurkan sehingga stress yang dihadapi harus dikendalikan sendiri dan menyebabkan tidak fokus dalam bekerja.

Menurut (Rajianto, 2023) Stres kerja sangat mempengaruhi perusahaan dalam pencapaian targetnya dimana stress kerja yang dimaksud adalah stress 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. Kinerja karyawan dinilai baik dan buruknya dapat dipengaruhi oleh stress kerja yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja mereka. Apabila melihat dari data pra survey banyak beberapa karyawan yang stress ditempat kerja. Data ini dapat dilihat pada **Tabel 1.2**

**Tabel 1. 2**  
**Observasi Awal Variabel Stres Kerja**

No	Pertanyaan	Ya		Tidak		Total	
		Jlh Resp	%	Jlh Resp	%	Jlh Resp	%
1	Apakah pikiran tentang pekerjaan sering mengganggu waktu istirahat atau waktu berkualitas Anda di luar jam kerja?	26	86,70%	4	13,30%	30	100%
2	Apakah Anda sering merasa lelah secara emosional, mudah kesal, atau kehabisan kesabaran karena pekerjaan?	25	83,30%	5	16,70%	30	100%
3	Apakah Anda sering merasa tidak memiliki kendali atau wewenang yang cukup atas cara Anda menyelesaikan tugas-tugas utama Anda?	26	86,70%	4	13,30%	30	100%

Sumber: Hasil Kuisisioner Awal (2025)

Berdasarkan data pada **Tabel 1.2**, untuk pertanyaan pertama, mayoritas menjawab “ya” dengan 26 responden, yang mencakup sekitar 86,70% dari total. Untuk pertanyaan kedua, mayoritas menjawab “ya” dengan 25 responden, yang mencakup sekitar 83,30% dari total. Untuk pertanyaan ketiga, mayoritas menjawab “ya” dengan 26 responden, yang mencakup 86,70% dari total. Fenomena ini selaras dengan temuan Nugroho et al. (2021) yang menyatakan bahwa tuntutan kerja yang tinggi, disertai dengan tekanan emosional dari interaksi dengan pelanggan, merupakan sumber stres utama yang signifikan menurunkan akurasi dan fokus kerja. Lebih lanjut, penelitian Siaput et al. (2024) pada sektor transportasi menunjukkan bahwa stres yang tidak terkelola secara efektif berhubungan langsung dengan peningkatan kesalahan operasional dan penurunan kepatuhan terhadap SOP.

Disisi lain, keadaan ini membutuhkan karyawan untuk didukung oleh lingkungan sekitar. Putri & Anggraini (2020) dalam (Rhoades & Eisenberger, 2002) menjelaskan *Perceived Organizational Support* (POS) adalah tingkat

keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, lebih lanjut dijelaskan POS juga dinilai sebagai kepastian mengenai adanya bantuan yang akan diberikan oleh organisasi ketika dibutuhkan untuk melaksanakan tugas yang dimiliki seseorang secara efektif dan bagaimana cara berhadapan dengan situasi yang penuh tekanan. Salah satu indikator *perceived organizational support*, yaitu: Organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan dan organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan (Anisagita & Murniningsih, 2023).

Dukungan dalam hal ini berfungsi sebagai sistem penopang yang tidak hanya membantu menyelesaikan masalah teknis, tetapi juga memberikan ketenangan psikologis, sehingga pegawai merasa dihargai dan tidak sendirian. Idealnya, lingkungan kerja yang kolaboratif akan menciptakan mekanisme bantuan otomatis di mana pengetahuan dan pengalaman dapat mengalir dengan lancar untuk mengatasi berbagai kendala. Namun, dalam PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera masih ditemukan kesenjangan dalam dukungan sehingga menyebabkan kinerja pegawai turun. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan kepada pegawai pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera, dalam menghadapi masalah fatal dari customer yang menyebabkan kerugian untuk customer itu sendiri seperti denda, pegawai dihadapkan kemarahan dari pengguna jalan yang memiliki berbagai macam sifat dan watak yang berbeda. Situasi yang mencekam juga kadang terjadi antara pegawai dengan customer namun kerap kali dijumpai pegawai terpaksa menghadapi situasi tersebut sendiri. Atasan terkadang acuh dan menganggap bahwa pegawai bisa menyelesaikannya sendiri, padahal menurut SOP hal seperti ini juga termasuk tugas atasan. Pegawai

berhak mendapatkan perlindungan dari atasannya. Apabila melihat dari data pra *survey* banyak beberapa karyawan yang masih tidak mendapatkan dukungan oleh lingkungan sekitar ditempat kerja. Data ini dapat dilihat pada **Tabel 1.2**

**Tabel 1.3**  
**Observasi Awal Variabel POS**

No	Pertanyaan	Ya		Tidak		Total	
		Jlh Resp	%	Jlh Resp	%	Jlh Resp	%
1	Apakah organisasi menghargai kontribusi dan pencapaian yang telah Anda berikan?	5	16,70%	25	83,30%	30	100%
2	Jika Anda menghadapi masalah atau kesulitan dalam pekerjaan, apakah organisasi akan memberikan dukungan untuk membantu Anda?	6	20%	24	80%	30	100%
3	Apakah Anda merasa diperlakukan dengan adil oleh kebijakan dan prosedur yang berlaku di organisasi ini?	7	23,30%	23	76,70%	30	100%

Sumber: Hasil Kuisioner Awal (2025)

Berdasarkan data pada **Tabel 1.3**, untuk pertanyaan pertama, mayoritas menjawab “tidak” dengan 25 responden, yang mencakup sekitar 83,30% dari total. Untuk pertanyaan kedua, mayoritas menjawab “tidak” dengan 24 responden, yang mencakup sekitar 80% dari total. Untuk pertanyaan ketiga, mayoritas menjawab “tidak” dengan 23 responden, yang mencakup 76,70% dari total. Maka, diperoleh informasi bahwa hasil observasi awal yang dilakukan penulis pada PT. Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera tentang variabel *Perceived Organizational Support* yang diukur berdasarkan kepedulian yang dirasakan para pegawai dari atasan maupun rekan kerja dalam melakukan pekerjaannya. Kurangnya dukungan sosial dan organisasi dalam menghadapi situasi stres merupakan faktor kritis yang memperparah dampak negatifnya. Penelitian Eisenberger & Stinglhamber (2019) dalam konteks teori pertukaran sosial, menjelaskan bahwa ketika karyawan merasa didukung organisasi (POS),

mereka mengembangkan kewajiban untuk membalas dengan meningkatkan komitmen dan kinerja. Sebaliknya, ketiadaan dukungan ini, seperti yang terobservasi, dapat memicu penarikan diri psikologis dan penurunan usaha ekstra.

Sebagai perusahaan pelayanan publik, PT. Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera harus terus mengembangkan kinerja karyawan agar mereka tetep cepat dan tanggap dalam memberikan solusi dan layanan. Akan tetapi, dari banyaknya tuntutan dan persaingan membuat beberapa karyawan mengalami stres dan juga kurangnya dukungan lingkungan sekitar. Agar kinerja karyawannya itu sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi. Selain itu, perusahaan perlu melihat bagaimana pegawai menganggap makna kerja sebagai hal yang juga penting untuk mendorong kinerja pegawai. Kepedulian dan dukungan yang dirasakan dapat menimbulkan rasa puas bagi para pegawai atau dengan kata lain dapat memicu *Work Meaningfulness* atau kebermaknaan kerja. Kemudian, masalah dampak stress kerja yang tinggi dan persepsi dukungan organisasi yang kurang baik antara sesama pegawai membuat pegawai mudah meyepelekan pekerjaannya. Pegawai bisa merasakan ketidakbermaknaan suatu pekerjaan terhadap hidupnya. Hal ini dapat dilihat dari Sebagian Pegawai melakukan pekerjaan hanya untuk mendapatkan gaji tanpa memaknai arti dari pekerjaan tersebut terhadap hidupnya.

**Tabel 1. 4**  
**Observasi Awal Variabel *Work Meaningfulness***

No	Pertanyaan	Ya		Tidak		Total	
		Jlh Resp	%	Jlh Resp	%	Jlh Resp	%
1	Apakah Anda merasa bahwa pekerjaan Anda memberikan kontribusi yang nyata dan berharga bagi tujuan organisasi?	4	13,30%	26	86,70%	30	100%
2	Selain karena gaji, apakah Anda merasa termotivasi dari dalam diri untuk mengerjakan tugas-tugas utama Anda karena merasa pekerjaan itu berarti?	6	20%	24	80%	30	100%
3	Apakah Anda merasa bangga dan dengan senang hati mengidentifikasi diri Anda dengan pekerjaan atau profesi yang Anda jalani saat ini?	9	30%	21	70%	30	100%

Sumber: Hasil Kuisisioner Awal Peneliti (2025)

**Tabel 1.4** merupakan hasil observasi awal yang dilakukan penulis pada PT. Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera tentang variabel *Work Meaningfulness.*, untuk pertanyaan pertama, mayoritas menjawab “tidak” dengan 26 responden, yang mencakup sekitar 86,70% dari total. Untuk pertanyaan kedua, mayoritas menjawab “tidak” dengan 24 responden, yang mencakup sekitar 80% dari total. Untuk pertanyaan ketiga, mayoritas menjawab “tidak” dengan 21 responden, yang mencakup 70% dari total. Berdasarkan hasil tersebut, Salah satu alasan utama yang sering menjadi penyebab turunnya kinerja dalam bekerja adalah kurangnya makna dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Banyak karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka hanya berfokus pada keuntungan pihak pusat yang harus mencapai laba sebanyak – banyaknya, tanpa memikirkan kesejahteraan dan kebutuhan pegawai dalam bekerja. Pegawai mulai mempertanyakan, “*Untuk apa saya bekerja?*”, “*Apa dampak dari pekerjaan saya?*”, atau “*apakah saya harus maksimal dalam bekerja, jika Perusahaan tidak mengapresiasi?*”. Pertanyaan – pertanyaan ini pastinya dapat mempengaruhi pola

pikir karyawan untuk bekerja secara optimal atau hanya ingin menunaikan kewajiban tanpa totalitas.

Fenomena ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal seperti gaji dan lingkungan kerja, tetapi juga oleh faktor internal berupa pemaknaan terhadap pekerjaan. Karyawan yang tidak menemukan makna dalam pekerjaan mereka cenderung mengalami *burnout*, *disengagement*, hingga memutuskan untuk *resign* dan mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan nilai-nilai pribadi mereka. Penelitian (Bailey et al., 2019) yang banyak dikutip, mendefinisikan *work meaningfulness* sebagai perasaan bahwa pekerjaan seseorang memiliki nilai dan tujuan yang signifikan, baik bagi diri sendiri maupun orang lain.

Beberapa penelitian yang ada menunjukkan bahwa meskipun banyak studi yang membahas *Work Stress* dan *Perceived Organizational Support*, tetapi belum banyak yang mengaitkan ketiga variabel ini secara holistik (menyeluruh). Penelitian yang ada sering kali hanya fokus pada satu atau dua variabel saja, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Widodo & Yandi, 2022), (Winoto & Perkasa, 2024) , dan (Efendi et al., 2022) tanpa mempertimbangkan interaksi antara ketiga variabel tersebut. Namun, penelitian yang mengintegrasikan secara holistik stres kerja dan POS sebagai antecedent, serta kinerja sebagai konsekuensi, dengan *work meaningfulness* sebagai mediator inti terutama dalam konteks industri jasa tol seperti PT Jasa Marga masih jarang dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap tersebut dengan mencari tahu pengaruh *Work Stress* dan *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan, serta peran *Work Meaningfulness* sebagai variabel intervening.

Berdasarkan fenomena latar belakang masalah diatas peneliti merasa tertarik untuk mengetahui lebih lanjut masalah tersebut dan melakukan penelitian **“Pengaruh Stres Kerja Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Work Meaningfulness Sebagai Variable Intervening Studi Kasus: PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan suatu yang sangat perlu dalam membuat penelitian. Karena tanpa adanya identifikasi masalah yang tepat maka suatu penelitian sangat sukar dalam hasil rumusan penelitian. Berdasarkan riset yang dilakukan penulis, maka penulis dapat mengetahui masalah yang ada pada PT Jasa Marga Tollroad Operator adalah sebagai berikut:

1. Terdapat dari beberapa karyawan yang mengalami stress akibat tekanan kerja berlebihan dari atasan maupun rekan kerja yang ada dalam PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera.
2. Terdapat dari beberapa karyawan yang kurang mendapatkan dan memberikan dukungan organisasi sesama karyawan yang ada dalam PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera.
3. Terdapat dari beberapa karyawan yang kurang merasakan kebermaknaan kerja dalam pekerjaannya sehingga berpengaruh kepada kinerja kerja yang ada dalam PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera.
4. Kinerja karyawan PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera masih belum sesuai dengan yang diharapkan oleh PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera dalam melaksanakan pekerjaannya.

### 1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya lingkungan kerja, semangat kerja, dukungan organisasi yang dirasakan, kepuasan kerja, kebermaknaan kerja, motivasi, disiplin kerja, stress kerja namun dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada stress kerja, dukungan organisasi yang dirasakan dan kebermaknaan kerja saja. Selain itu objek penelitian dibatasi hanya pada karyawan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) yang ada di PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera.

### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam pembahasan ini, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah ada Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera?
2. Apakah ada Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera?
3. Apakah ada Pengaruh Stres Kerja terhadap *Work Meaningfulness* pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera?
4. Apakah ada Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Meaningfulness* pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera?
5. Apakah ada Pengaruh *Work Meaningfulness* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera?
6. Apakah ada Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work Meaningfulness* pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera?

7. Apakah ada Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work Meaningfulness* pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas belmera?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, tujuan penelitian penulis ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Stres Kerja terhadap *Work Meaningfulness* pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Meaningfulness* pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera?
5. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Work Meaningfulness* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera?
6. Untuk mengetahui dan menganalisis Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work Meaningfulness* pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera?
7. Untuk mengetahui dan menganalisis *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work Meaningfulness* pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera?

## 1.6 Manfaat Penelitian

Dengan melaksanakan penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik bagi peneliti sendiri dan tulisan ini juga dapat berguna secara teoritis maupun praktis yang mengenai manajemen sumber daya manusia:

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan kontribusi keilmuan atau wawasan mengenai pengaruh Stres Kerja dan *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work Meaningfulness*

### 2. Manfaat Praktis

- i. Bagi perusahaan hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui Pengaruh Stres Kerja Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Work Meaningfulness* Sebagai *Variable Intervening* Studi Kasus: PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera
- ii. Bagi para pegawai hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mampu memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan terhadap pegawai mengenai Pengaruh Stres Kerja Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Work Meaningfulness* Sebagai *Variable Intervening* Studi Kasus: PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera
- iii. Bagi peneliti lanjutan hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dan rujukan teori penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti berikutnya yang berpedoman pada penelitian ini.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teoritis**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Marbun & Jufrizen (2022) Kinerja adalah hasil serta proses kerja yang dihasilkan pegawai melalui serangkaian tahapan yang terukur, dengan tujuan meningkatkan kemampuan mereka. Dalam konteks organisasi, kinerja menjadi faktor penentu kemajuan karena merefleksikan efektivitas perjalanan organisasi menuju tujuannya. Begitu pula dengan menurut Fahmi (2014) berpendapat bahwa kinerja adalah Hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented*. Yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis et al., 2018).

Menurut Wijaya & Hasanah (2021), kinerja pegawai merupakan hasil ekspresi nyata dari sinergi antara kompetensi, motivasi kerja, dan kondisi lingkungan yang kondusif, yang secara kolektif memungkinkan pegawai memberikan performa terbaiknya. Kinerja pegawai lebih singkatnya dapat diartikan hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya

selama periode tertentu. Kinerja mencerminkan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, dilakukan secara legal, etis, serta sesuai dengan norma yang berlaku, baik dalam konteks organisasi yang berorientasi pada keuntungan (profit) maupun tidak (nonprofit).

### **2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Kinerja Karyawan**

Peningkatan kinerja pegawai memiliki signifikansi strategis dalam rangka mengakselerasi pencapaian visi, misi, serta tujuan organisasi yang telah dirumuskan secara sistematis. Menurut Utama et al. (2019), tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

1. Administrasi penggajian
2. Umpan balik kinerja
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
4. Mendokumentasi keputusan kepegawaian
5. Penghargaan terhadap kinerja individu
6. Mengidentifikasi kinerja buruk
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
8. Menetapkan keputusan promosi
9. Pemberhentian pegawai
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan

Menurut Sulfitra & Ariyanto (2018) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.

2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

### **2.1.1.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor- faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis Dalam (Mangkunegara, 2013) , yaitu:

#### **a. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*. Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan

sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja organisasi.

Menurut Sutrisno (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing

karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

### 3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjuangan yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

### 4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu juga dikemukakan oleh (Robbins, 2008) yaitu:

#### 1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### 2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

#### 3. Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### 4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

#### 5. Kemandirian

Tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

### **2.1.2 Work Meaningfulness**

#### **2.1.2.1 Pengertian Work Meaningfulness**

Rosso et al. (2010) mendefinisikan makna kerja (*meaning of work*) adalah pemahaman karyawan tentang apa yang telah mereka lakukan dan apa yang mereka inginkan dalam bekerja sesuai dengan apa yang seharusnya mereka jalani selama mereka bekerja pada sebuah organisasi. Senada dengan itu, Wrzesniewski et al. (2003) mendefinisikan makna kerja sebagai pemahaman karyawan tentang apa yang dilakukan ditempat kerja sesuai dengan apa yang benar-benar mereka lakukan dalam pekerjaannya. Sedangkan menurut Gaggiotti (2006) makna kerja adalah sekumpulan nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, sikap serta harapan yang dimiliki oleh seseorang yang berhubungan dengan pekerjaannya. Menurut Fitria & Nugroho (2022), makna kerja tidak semata-mata diukur berdasarkan besarnya imbalan finansial atau status sosial yang dihasilkan, melainkan lebih dalam lagi berkaitan dengan sejauh mana individu menemukan nilai eksistensial dari aktivitas pekerjaan yang dilaksanakan secara berkelanjutan.

Andayani & Saputra (2020) menegaskan bahwa persepsi terhadap makna kerja memiliki posisi sentral dalam membentuk pengalaman kerja yang utuh, yang pada akhirnya memengaruhi kepuasan kerja, keterlibatan emosional, dan performa pegawai dalam jangka panjang. Pegawai yang mampu menemukan makna dalam pekerjaan cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan (*engagement*) yang lebih tinggi, memiliki resiliensi yang lebih kuat dalam menghadapi tekanan, serta mampu mempertahankan komitmen afektif terhadap organisasi meskipun dihadapkan pada tantangan yang berat. Dengan demikian, *work meaningfulness* tidak hanya berkontribusi pada kepuasan personal, melainkan juga memberikan implikasi positif terhadap stabilitas dan keberlanjutan organisasi.

*Work meaningfulness* dapat diartikan dengan singkat yaitu suatu proses pemaknaan subjektif yang terbentuk dari interaksi antara peran yang dijalankan dalam organisasi, harapan dan keinginan pribadi, serta nilai-nilai yang dianut oleh individu. Makna kerja bukan sekadar soal fungsi pekerjaan, tetapi lebih pada bagaimana individu memaknai keberadaan mereka di dalam pekerjaan tersebut—apakah mereka merasa berguna, berkembang, dan memiliki kontribusi nyata.

#### **2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat *Work Meaningfulness***

*Work meaningfulness* bertujuan untuk memenuhi tiga kebutuhan psikologis menurut Ryan & Deci (1985) dalam Nikolova & Cnossen (2020)

##### 1. Otonomi (*Autonomy*)

Otonomi merujuk pada kebutuhan manusia untuk merasa menjadi sumber utama tindakan mereka sendiri, bukan sekadar alat dari tekanan eksternal. Teori ini menunjukkan bahwa otonomi adalah fondasi untuk internalisasi motivasi. Ketika karyawan merasa memiliki kendali, mereka lebih mungkin

memandang pekerjaan sebagai bagian dari identitas diri (bukan sekadar kewajiban).

## 2. Kompetensi (*Competence*)

Kompetensi adalah kebutuhan untuk merasa efektif dalam interaksi dengan lingkungan. Ketika karyawan merasa berkembang, mereka memaknai pekerjaan sebagai sarana aktualisasi diri.

## 3. Keterhubungan Sosial (*Relatedness*)

Keterhubungan sosial adalah kebutuhan untuk merasa terikat dengan orang lain dalam lingkungan kerja. Manusia adalah makhluk sosial. Pekerjaan menjadi bermakna ketika menjadi media untuk membangun ikatan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ratu (2020) menyatakan bahwa manfaat dari *Work Meaningfulness* yaitu:

### 1. Meningkatkan Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)

Pelatihan yang berfokus pada kebermaknaan kerja terbukti meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa pekerjaannya bermakna cenderung lebih berenergi, berdedikasi, dan terlibat secara penuh dalam pekerjaan mereka.

### 2. Meningkatkan Sikap Positif dan Kinerja

Karyawan yang memandang pekerjaannya bermakna menunjukkan peningkatan dalam sikap positif seperti semangat kerja, dedikasi, dan penghayatan terhadap pekerjaan. Hal ini berdampak pada kinerja yang lebih baik

### 3. Mengurangi Perilaku Negatif di Tempat Kerja

Studi ini menemukan bahwa karyawan yang sebelumnya sering terlambat, tidak memperlakukan pelanggan dengan baik, atau mudah meninggalkan perusahaan, menunjukkan perubahan positif setelah pelatihan kebermaknaan kerja

### 4. Meningkatkan Komitmen terhadap Perusahaan

Karyawan yang merasa pekerjaannya bermakna cenderung lebih bangga terhadap perusahaan, memiliki komitmen yang lebih tinggi, dan ingin terlibat dalam kegiatan perusahaan

### 5. Meningkatkan Kesejahteraan Psikologis

Kebermaknaan kerja dikaitkan dengan kondisi psikologis seperti *psychological meaningfulness*, yang mendorong keterikatan kerja dan mengurangi perasaan terlepas dari perusahaan

#### **2.1.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Work Meaningfulness***

Menurut Ratu (2020) faktor - faktor yang mempengaruhi *Work Meaningfulness* adalah sebagai berikut:

#### 1. *Positive Meaning*

Karyawan memandang pekerjaan mereka memiliki nilai positif ketika mereka merasa kontribusinya signifikan bagi organisasi dan perkembangan pribadi. Persepsi ini muncul dari keselarasan antara tugas harian dengan nilai-nilai individu, serta kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Misalnya, seorang desainer yang melihat produknya digunakan oleh banyak orang akan merasa pekerjaannya bermakna karena berdampak nyata.

2. *Meaning Making Through Work*

Proses ini melibatkan interpretasi subjektif karyawan terhadap tugas-tugas mereka. Makna tidak selalu melekat pada pekerjaan itu sendiri, tetapi dibentuk melalui refleksi, seperti melihat tantangan sebagai kesempatan belajar atau mengaitkan pekerjaan rutin dengan tujuan jangka panjang.

3. *Greater Good Motivation*

Karyawan termotivasi ketika yakin pekerjaannya memberi manfaat bagi masyarakat. Contoh: *Customer Services* yang merasa bertugas memberikan pelayanan terbaik untuk Masyarakat.

4. *Psychological Conditions*

Identifikasi tiga kondisi psikologis kunci: *Psychological meaningfulness*: Perasaan bahwa pekerjaan berharga, *Safety*: Lingkungan yang mendukung tanpa risiko dikritik secara tidak adil., dan *Availability*: Ketersediaan sumber daya mental (misalnya, tidak kelelahan).

5. *Personal Resources*

Sumber daya pribadi seperti optimisme, dukungan sosial, dan otonomi kerja memengaruhi kemampuan karyawan untuk menemukan makna. Misalnya, karyawan dengan *growth mindset* cenderung melihat tantangan sebagai peluang belajar

6. Lingkungan Kerja

Faktor ini mencakup:

- a. Hubungan atasan-bawahan: Leader yang transformasional meningkatkan makna kerja dengan memberikan visi yang inspiratif

- b. Dukungan organisasi: Perceived Organizational Support (POS) yang tinggi terkait dengan komitmen karyawan.

#### **2.1.2.4 Indikator *Work Meaningfulness***

Menurut Steger & Dik (2012) indikator *Work Meaningfulness* adalah sebagai berikut:

- a. *Positive Meaning* (Makna Positif)

Indikator ini mengacu pada perasaan subjektif bahwa pekerjaan memberikan nilai, kepuasan, atau kebahagiaan secara intrinsik bagi individu. Ini bukan sekadar tentang "menyukai" pekerjaan, tetapi merasakan bahwa pekerjaan tersebut secara mendalam selaras dengan identitas dan emosi positif diri.

- b. *Meaning Making through Work* (Pembentukan Makna melalui Pekerjaan)

Indikator ini merujuk pada peran pekerjaan sebagai "lensa" untuk memahami diri sendiri, tujuan hidup, dan dunia sekitar. Pekerjaan tidak hanya sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai alat untuk berefleksi dan berkembang secara personal.

- c. *Greater Good Motivation* (Motivasi untuk Kebaikan yang Lebih Besar)

Indikator ini menekankan pada persepsi bahwa pekerjaan memberikan kontribusi positif bagi masyarakat, lingkungan, atau kelompok di luar diri sendiri. Ini tentang rasa "transendensi" – bahwa pekerjaan memiliki dampak yang melampaui kepentingan pribadi.

### **2.1.3 Stres Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Stres kerja**

Menurut Manihuruk & Tirtayasa (2020) Stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Hasilnya, stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya. Dan menurut Rivai (2018) stres kerja adalah “suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan” Menurut Asih et al. (2018) Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam. Menurut Sutanto (2021) stres kerja adalah respons adaptif yang bersifat dinamis, yang timbul ketika individu mengalami tekanan eksternal dari lingkungan kerja yang melebihi kemampuan subjektifnya dalam mengatasi tantangan tersebut. Respons ini tidak hanya dipengaruhi oleh intensitas beban kerja, tetapi juga sangat bergantung pada karakteristik individu, persepsi terhadap lingkungan, serta kemampuan *coping* yang dimiliki dalam menghadapi stresor yang berkelanjutan.

Wijayanti (2020) menekankan bahwa stres kerja terjadi ketika terdapat disparitas yang signifikan antara harapan manajerial yang cenderung eksesif dengan kemampuan aktual pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Stres kerja dapat diartikan dengan singkat adalah kondisi ketegangan atau tekanan yang dialami karyawan akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan (baik fisik, psikis, maupun emosional) dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Stres kerja dapat muncul dari faktor eksternal (seperti beban kerja berlebihan, ekspektasi manajerial yang tidak realistis, atau lingkungan kerja yang tidak

mendukung) maupun faktor internal (seperti persepsi individu, kemampuan adaptasi, dan strategi coping).

### **2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Stres Kerja**

Pengkajian stres kerja secara komprehensif menjadi instrumen krusial dalam mengidentifikasi berbagai determinan yang memicu terjadinya gangguan psikologis di lingkungan kerja. Menurut Sari & Handayani (2023), tujuan utama dari pengkajian stres kerja adalah

1. Menggali sumber stres tersembunyi

Pengkajian stres kerja tidak hanya bertujuan mengidentifikasi gejala yang tampak di permukaan, tetapi menggali secara menyeluruh sumber stres yang kerap tersembunyi dalam dinamika organisasi.

2. Identifikasi mendalam sebagai dasar strategi intervensi

Upaya menangani stres kerja tidak bisa dilakukan secara generik atau reaktif. Diperlukan identifikasi yang akurat dan mendalam agar intervensi yang disusun benar-benar sesuai dengan kebutuhan nyata pekerja dan organisasi.

3. Menciptakan ekosistem kerja yang sehat, adaptif, dan produktif

Tujuan jangka panjang dari pengkajian stres kerja bukan hanya menyelesaikan masalah jangka pendek, tetapi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara tuntutan organisasi dan kebutuhan individu.

4. Redam dampak negatif dan tingkatkan efektivitas organisasi

Pengkajian stres tidak hanya ditujukan untuk mereduksi dampak negatif seperti burnout, konflik, atau turnover, tetapi juga memiliki peran strategis dalam meningkatkan efektivitas organisasi.

Manfaat dari stress kerja menurut Hendrawan & Saputra (2022) , yaitu:

1. Menghindari *Burnout Syndrome*

Pemahaman terhadap stres kerja memungkinkan individu mengenali gejala kelelahan mental dan emosional sejak dini. Hal ini penting untuk mencegah burnout, yaitu kondisi kelelahan kronis yang mengurangi motivasi kerja dan kualitas hidup. Pengelolaan stres yang efektif seperti teknik relaksasi, manajemen waktu, serta dukungan sosial membantu individu tetap sehat secara psikologis.

2. Meningkatkan Resiliensi

Resiliensi adalah kemampuan individu untuk bangkit dari tekanan atau kegagalan. Pemahaman stres kerja melatih individu untuk melihat tekanan bukan sebagai ancaman, melainkan sebagai tantangan yang bisa dihadapi. Individu yang resilien cenderung lebih adaptif dalam situasi kerja yang berubah-ubah dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi hambatan.

3. Menjaga Kesehatan Mental

Stres yang tidak terkelola dapat menimbulkan gangguan kecemasan, depresi, dan masalah psikologis lainnya. Dengan memahami sumber stres dan cara mengatasinya, individu dapat menjaga keseimbangan emosional, memiliki kontrol diri yang baik, serta mempertahankan pola pikir positif di lingkungan kerja.

4. Produktivitas Stabil

Karyawan yang mampu mengelola stres secara efektif akan tetap fokus, tidak mudah terganggu oleh tekanan, dan mampu menyelesaikan tugas dengan

optimal. Hal ini berdampak langsung pada stabilitas kinerja dan pencapaian target organisasi secara berkelanjutan.

### **2.1.3.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Stres kerja tidak timbul dalam ruang hampa, melainkan merupakan hasil dari interaksi yang kompleks antara berbagai faktor yang saling memengaruhi secara simultan.

Firmansyah & Pratiwi (2021) menegaskan bahwa stres kerja dipicu oleh beberapa factor, yaitu:

#### 1. Faktor Internal & Eksternal dalam Stres Kerja

Factor internal berupa kontrol kerja, kepribadian, ambiguitas peran, konflik peran. Sedangkan factor eksternal; berupa beban tugas, tekanan waktu, konflik interpersonal, dukungan sosial, lingkungan kerja

#### 2. Beban Kerja Tidak Proporsional

Tuntutan tugas melebihi waktu, kemampuan, dan kompetensi sehingga stress kronis

#### 3. Ambiguitas Peran

Ketidajelasan tugas, tanggung jawab, standar dapat memicu kecemasan, kebingungan, menurunkan kepercayaan diri

#### 4. Konflik Interpersonal

Hubungan bermasalah (dengan atasan/rekan) menjadikan lingkungan kerja penuh ketegangan .

#### 5. Kehilangan Kontrol atau Otonomi

Minim otonomi dalam pengaturan tugas dan prioritas menimbulkan perasaan terjat, bisa berkembang ke *learned helplessness*.

#### 6. Kurangnya Dukungan Sosial

Minim empati dan komunikasi suportif serta dukungan struktur organisasi sehingga memperparah stres

#### 7. Akibat Jika Tidak Ditangani

Stres akut dapat berkembang menjadi kronis sehingga berdampak negatif pada kesehatan mental & fisik serta menurunkan efisiensi organisasi

### **2.1.3.4 Indikator Stres Kerja**

Menurut Robbins & Judge (2017) dalam indikator stres kerja meliputi beberapa aspek berikut:

1. Tuntutan tugas, yaitu tekanan yang timbul dari aspek pekerjaan seseorang, seperti kondisi lingkungan kerja dan pengaturan tata letak fisik tempat kerja.
2. Tuntutan peran, berkaitan dengan beban tekanan yang muncul akibat peran tertentu yang dijalankan individu dalam organisasi.
3. Tuntutan hubungan antarpribadi, yakni stres yang disebabkan oleh interaksi atau hubungan dengan rekan kerja lainnya.
4. Struktur organisasi, mencerminkan ketidakjelasan dalam struktur institusi, seperti kurangnya kejelasan tentang posisi, peran, wewenang, serta tanggung jawab.
5. Gaya kepemimpinan dalam organisasi, di mana cara memimpin yang diterapkan dapat menciptakan suasana kerja yang penuh ketegangan, rasa takut, dan kecemasan di antara anggota organisasi.

## 2.1.4 Perceived Organizational Support

### 2.1.4.1 Pengertian Perceived Organizational Support

Rhoades & Eisenberger (2002) mendefinisikan persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) sebagai persepsi karyawan mengenai penilaiannya terhadap organisasi dalam memberikan dukungan, menilai kontribusi, mendengar keluhan serta memperhatikan kehidupan dan kesejahteraan karyawannya. Selain itu, (Rhoades & Eisenberger, 2002) juga menjelaskan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi diartikan sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh karyawan mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan pengurus organisasi, serta persepsi karyawan mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraannya. Rhoades et al. (2001) mendefinisikan persepsi dukungan organisasi sebagai keyakinan karyawan bahwa organisasi tempat karyawan tersebut bekerja menghargai kontribusinya dan peduli akan kesejahteraan karyawannya.

Ardiansyah & Lestari (2020) menambahkan bahwa dalam konteks yang lebih mendalam, POS merupakan determinan fundamental dalam membentuk keterikatan afektif pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang meyakini bahwa organisasi memberikan dukungan yang tulus dan berkelanjutan cenderung menunjukkan loyalitas intrinsik yang kuat, yang tidak semata-mata dilandasi oleh hubungan kontraktual, melainkan juga oleh rasa saling memiliki dan komitmen moral yang tinggi. *Perceived Organizational Support* (POS) dalam artian singkat adalah keyakinan atau persepsi global yang dimiliki karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka, peduli terhadap kesejahteraan mereka, serta

memberikan dukungan yang nyata melalui kebijakan, prosedur, sumber daya, dan interaksi interpersonal dalam organisasi. Persepsi ini terbentuk dari bagaimana karyawan menilai perhatian organisasi terhadap kebutuhan dan keluhan mereka, serta bagaimana organisasi memperlakukan mereka secara keseluruhan.

#### **2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat *Perceived Organizational Support***

*Perceived Organizational Support* dalam ranah strategis manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan yang jauh melampaui sekadar membangun hubungan kerja yang fungsional. Santoso & Ningsih (2022) menegaskan bahwa tujuan fundamental dari penguatan POS adalah:

1. Membangun loyalitas intrinsik pegawai  
 POS meningkatkan rasa dihargai secara emosional yang menjadikan pegawai merasakan loyalitas internal (komitmen afektif).
2. Menciptakan ikatan psikologis antara individu dan organisasi  
 POS memperkuat ikatan afektif, kontinuan, dan normatif dibandingkan organisasi
3. Menumbuhkan rasa memiliki dan kontribusi sukarela  
 Pegawai terdorong memberikan *discretionary effort (OCB/engagement)* ketika merasa didukung organisasi.
4. Menyediakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif bagi pertumbuhan  
 POS meningkatkan kepuasan kerja dan *engagement*, yang berdampak positif pada kinerja dan iklim organisasi.
5. Meningkatkan kepuasan kerja komprehensif (psikologis & finansial)

Kepuasan kerja tidak hanya berupa keuangan, namun juga mencakup penghargaan emosional dan keadilan prosedural.

6. Memberikan kesempatan partisipasi dalam keputusan strategis

Aspek keadilan dan supervisi mendukung *perceptions of control* dan *inclusion*, memperkuat rasa dihargai

Menurut Yuliana & Hadi (2020) bahwa manfaat utama dari *Perceived*

*Organizational Support*, yaitu:

1. Mengurangi *Turnover Intention*

Penguatan POS dapat secara signifikan menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi (*turnover intention*). Ketika karyawan merasa bahwa organisasi benar-benar peduli pada mereka baik secara profesional maupun personal mereka menjadi lebih puas dan nyaman bekerja. Hal ini membuat mereka lebih setia dan tidak mudah tergoda untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

2. Meningkatkan Komitmen Organisasi

POS yang tinggi memperkuat komitmen afektif karyawan terhadap organisasi, yaitu rasa memiliki dan keterikatan emosional mereka. Karyawan tidak hanya bekerja karena kewajiban, tetapi karena mereka merasa menjadi bagian penting dari organisasi. Ini membuat mereka lebih loyal dan bersedia memberikan kontribusi terbaik dalam jangka panjang.

3. Memperkuat *Work Engagement*

Dukungan organisasi juga berdampak besar pada *work engagement* yakni antusiasme, semangat, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. POS

membuat karyawan merasa aman dan termotivasi, sehingga mereka lebih aktif, fokus, dan berenergi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

#### 4. Meningkatkan Produktivitas dan Efektivitas Kerja

Ketika turnover intention menurun, komitmen meningkat, dan keterlibatan kerja menguat, maka secara alami akan terjadi peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja secara keseluruhan. Organisasi tidak perlu sering merekrut ulang, karyawan bekerja lebih optimal, dan kinerja tim menjadi lebih stabil dan efisien.

### **2.1.4.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Perceived Organizational Support***

Ramadhan & Oktaviani (2021) mengemukakan bahwa factor – factor yang dapat mempengaruhi *Perceived Organizational Support*, yaitu:

#### 1. Keadilan Prosedural sebagai Determinan POS

Proses yang adil dalam pengambilan keputusan, distribusi sumber daya, dan pelaksanaan kebijakan organisasi berkontribusi terhadap munculnya *Perceived Organizational Support* (POS).

#### 2. Penilaian Subjektif Pegawai

Pegawai mengevaluasi keadilan tidak hanya dari hasil akhir, tetapi dari prosedur yang ditempuh untuk mencapainya.

#### 3. Tiga Dimensi Keadilan Prosedural

Tiga dimensi tersebut berupa:

- a. Konsistensi: Kebijakan harus diterapkan secara merata tanpa diskriminasi.
- b. Transparansi: Proses harus terbuka dan informasi mudah diakses.

c. Imparsialitas: Pengambilan keputusan tidak boleh berpihak.

#### 4. Keterkaitan dengan Loyalitas dan Komitmen

Keadilan prosedural yang tinggi memengaruhi persepsi pegawai bahwa organisasi peduli pada kesejahteraan mereka, yang meningkatkan komitmen dan loyalitas.

#### 5. Implikasi Praktis

Organisasi disarankan menerapkan mekanisme partisipatif dan transparan dalam pengambilan keputusan sebagai strategi peningkatan dukungan organisasi yang dirasakan.

Sedangkan menurut Simarmata et al. (2021) faktor – faktor yang mempengaruhi *Perceived Organizational Support* yaitu:

##### 1. Pelatihan (*Training*)

Pelatihan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai dianggap sebagai bentuk investasi dalam pengembangan karyawan, yang meningkatkan persepsi bahwa organisasi peduli terhadap pertumbuhan mereka.

##### 2. Standar Kerja (*Work Standards*)

Kejelasan dan ketegasan standar kerja menciptakan persepsi keadilan dan konsistensi dalam organisasi. Hal ini membantu karyawan merasa lebih aman dan didukung dalam menjalankan tugas mereka.

##### 3. Peralatan dan Teknologi (*Equipment and Technology*)

Fasilitas kerja yang memadai serta teknologi yang relevan meningkatkan efisiensi kerja dan menunjukkan bahwa organisasi menyediakan sarana yang memadai untuk keberhasilan pegawai.

#### 2.1.4.4 Indikator *Perceived Organizational Support*

Rhoades et al. (2001) mengidentifikasi beberapa indikator kunci yang membentuk *Perceived Organizational Support* (POS), yaitu persepsi karyawan terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Berdasarkan teori dukungan organisasi (*Organizational Support Theory*), indikator utama POS meliputi:

1. Dukungan Atasan (*Supervisor Support*)

Karyawan cenderung memandang dukungan dari atasan langsung sebagai representasi dukungan organisasi secara keseluruhan. Hal ini mencakup bimbingan, pengakuan, dan perhatian dari manajer terhadap kebutuhan karyawan

2. Keadilan Organisasi (*Organizational Justice*)

Persepsi keadilan dalam kebijakan, distribusi sumber daya, dan proses pengambilan keputusan (misalnya: promosi atau kompensasi) sangat memengaruhi POS. Keadilan prosedural dan distributif adalah faktor dominan

3. Penghargaan dan Kondisi Kerja (*Rewards & Job Conditions*)

Penghargaan: Kompensasi finansial, insentif, atau manfaat non-finansial (pelatihan, kesempatan karier) yang sesuai dengan kontribusi karyawan, sedangkan, Kondisi kerja: Lingkungan kerja yang aman, fasilitas memadai, dan beban kerja yang wajar

4. Otonomi dan Partisipasi (*Autonomy & Involvement*)

Kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan serta kebebasan dalam mengelola tugas meningkatkan perasaan karyawan bahwa organisasi mempercayai dan mendukung mereka

## 5. Komunikasi dan Transparansi (*Communication*)

Keterbukaan informasi tentang tujuan organisasi, kebijakan, dan perubahan struktural membantu karyawan merasa dihargai sebagai bagian integral dari organisasi

Sementara itu, Eisenberger et al. (1986) dalam Erwinsyah et al. (2022) bahwa *perceived organizational support* dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator berikut:

1. Karyawan merasa bahwa kontribusinya dihargai oleh perusahaan.
2. Organisasi memberikan apresiasi terhadap upaya lebih atau kerja ekstra yang dilakukan karyawan.
3. Keluhan karyawan akan direspons dengan baik oleh pihak organisasi.
4. Organisasi bersedia membantu ketika karyawan menghadapi kesulitan.
5. Kesejahteraan karyawan menjadi perhatian organisasi.
6. Organisasi menunjukkan perhatian lebih terhadap karyawan yang menunjukkan kinerja baik.
7. Prestasi kerja karyawan akan dihargai dan ditunjukkan kepada karyawan lainnya.

## 2.2 Kerangka Konseptual

### 2.2.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres adalah perasaan tidak nyaman, gelisah, dan cemas yang dapat menimbulkan pikiran dan emosi yang buruk, bahkan dapat berdampak pada kondisi fisik karyawan (Darwis et al., 2017). Vanchapo (2020) juga menjelaskan bahwa *work stress* adalah kondisi tegang yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental, mempengaruhi emosi dan cara berpikir karyawan. Dari definisi

ini, dapat disimpulkan bahwa *work stress* adalah kondisi fisik dan emosional yang dihadapi karyawan akibat kurangnya motivasi dan keseimbangan fisik serta psikologis, yang berdampak pada kesejahteraan emosional, proses berpikir, dan kinerja. Stres memiliki peran ganda yakni sisi positifnya dapat mendorong motivasi, namun sisi negatifnya dapat menimbulkan dampak psikologis seperti depresi serta masalah fisik seperti sakit kepala yang berpotensi mengganggu kinerja (Simbolon, 2021). Tingkat stres kerja yang tinggi dikaitkan dengan penurunan kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh penelitian yang menunjukkan korelasi negatif antara stres dan efektivitas (Tehreem et al., 2023)

Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi tidak selalu menunjukkan peningkatan, terkadang terjadi pula penurunan. Ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti stress akibat pekerjaan yang dapat mengarah pada burnout akibat beban kerja yang harus dihadapi karyawan (Irianto, 2022). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lazarus Esitikot et al., 2024), (Ahli et al., 2024) dan (Herminingsih, 2025) menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Netarisa et al., 2024) menyatakan stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karena jika stress terjadi pada saat kerja karyawan akan cepat merasa bosan dan kehilangan semangat dalam bekerja. Dan Ketika karyawan merasa bosan pada saat bekerja dapat membuat kinerja kerja menjadi menurun dan depresi karena tidak bisa menyelesaikan tugas dengan baik.

### **2.2.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Work Meaningfulness***

Brent D. Rosso et al. (2010) dalam Anggraheni et al. (2025) mendefinisikan kebermaknaan yang dirasakan dari suatu pekerjaan sebagai

tingkat signifikansi pekerjaan bagi individu. (Tommasi et al., 2020) menekankan bahwa *work meaningfulness* bukan hanya tentang tugas pekerjaan itu sendiri, tetapi juga bagaimana individu secara aktif membentuk makna melalui interaksi dengan lingkungan kerja. Mereka membedakan antara *meaning of work* (makna kerja secara umum) dan *meaningfulness* (pengalaman pribadi akan nilai pekerjaan)

Penelitian dari Tommasi et al. (2020) menunjukkan bahwa pekerja yang merasa pekerjaannya bermakna cenderung lebih resilien terhadap stres. (Erlmaier et al., 2022; Gur et al., 2022; Mousa & Samara, 2022) menemukan dalam penelitiannya bahwa bahwa kebermaknaan dapat membantu mengurangi stress.

### **2.2.3 Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan**

*Perceived organizational support* adalah seberapa besar pegawai merasa dihargai dan didukung oleh organisasi. Dukungan ini meningkatkan efisiensi kerja, loyalitas, dan komitmen pegawai. POS mendorong pegawai memberikan kinerja terbaik sebagai respons terhadap perhatian dan apresiasi dari organisasi (Alshaabani et al., 2021). POS merujuk dari sudut pandang pegawai mengenai sejauh mana peran organisasi mengakui dan mendukung kontribusi mereka, yang mencerminkan komitmen organisasi terhadap kesejahteraan pegawai. Ketika pegawai merasa diperhatikan dan didorong, mereka biasanya berperilaku memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tinggi terhadap organisasi. (Rahmayani & Wikaningrum, 2022). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fajri & Rohyani (2025) menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suwarno et al., 2023) menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **2.2.4 Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Meaningfulness***

*Perceived Organizational Support* merupakan keyakinan karyawan tentang seberapa tinggi kepekaan atau perhatian organisasi dalam memberikan atau memfasilitasi kesejahteraan karyawan dan menghargai kinerjanya (Tjahjono et al., 2020a). *Perceived organizational support* jika menurut (Imah et al., 2023) yaitu persepsi karyawan terhadap organisasi yang mampu memenuhi beberapa kebutuhan emosional dan sosial dalam bekerja, seperti kebutuhan akan penghargaan, afiliasi, dan dukungan emosional sehingga karyawan dapat mencapai kesejahteraan dalam bekerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Fay et al., 2023; Lee et al., 2021; Widodo et al., 2025) menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Work Meaningfulness*.

#### **2.2.5 Pengaruh *Work Meaningfulness* terhadap Kinerja Karyawan**

Adapun penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *Work Meaningfulness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh (Bakhri, 2023; Latifa & Rojuaniah, 2022; Safitri & Sulistiyorini, 2022; Susanti et al., 2021)

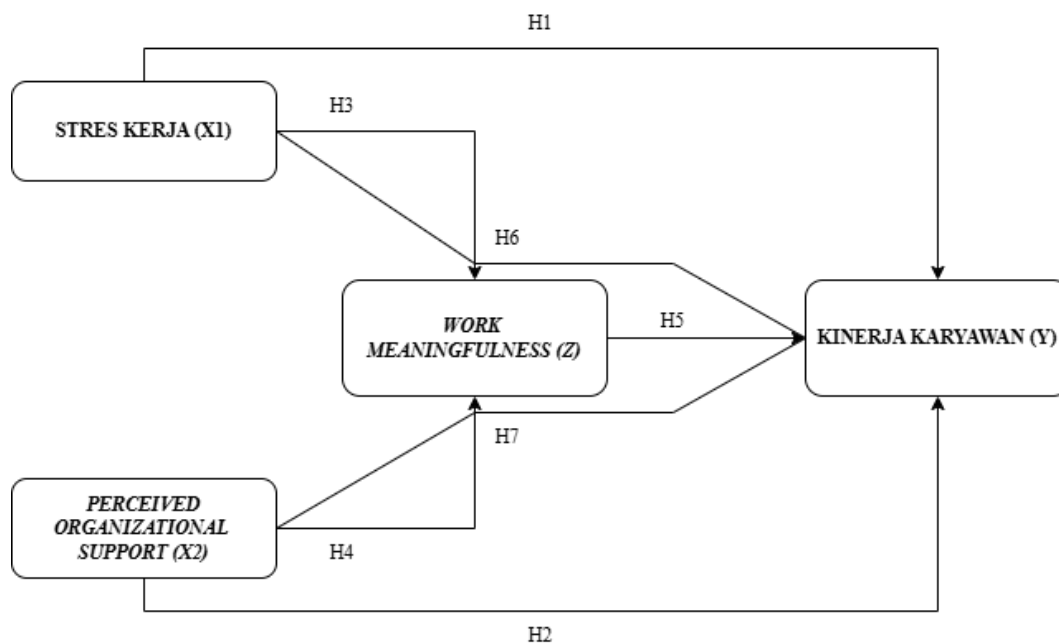
### **2.2.6 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work Meaningfulness***

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Han et al., 2020; Panda et al., 2022) menyatakan bahwa stress kerja secara langsung berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, Namun, kebermaknaan kerja memediasi secara positif, membantu mengurangi dampak buruk stres kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Geldenhuis et al., 2021) menyatakan bahwa *work meaningfulness* berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.7 *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work Meaningfulness***

Menurut Tjahjono et al. (2020b) *perceived organizational support* merupakan keyakinan karyawan tentang seberapa tinggi kepekaan atau perhatian organisasi dalam memberikan atau memfasilitasi kesejahteraan karyawan dan menghargai kinerjanya

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Augusty & Hurriyati, 2025; Sulistyawati & Sufriadi, 2020) menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* secara langsung berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual:



**Gambar 2.1 Pengaruh Stres Kerja Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Work Meaningfulness Sebagai Variable Intervening**

### 2.3 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2023) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Ada pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera

- H2: Ada pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera
- H3: Ada pengaruh Stress Kerja terhadap *Work Meaningfulness* pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera
- H4: Ada pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Meaningfulness* pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera
- H5: Ada pengaruh *Work Meaningfulness* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera
- H6: Ada pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work Meaningfulness* pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera
- H7: Ada pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work Meaningfulness* pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan terdiri dari lima variabel yaitu Stress Kerja (X1) dan *Perceived Organizational Support* (X2) sebagai variabel bebas, Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat dan *Work Meaningfulness* (Z) sebagai variabel intervening. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dapat digunakan untuk meramalkan, menjelaskan, dan mengontrol fenomena yang terjadi. (Sugiyono, 2019). Pendekatan asosiatif dalam penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, serta untuk menentukan kekuatan dan arah hubungan tersebut. (Kumar, 2021). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis jalur. Yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi, dan variabel sedangkan analisis jalur sering disebut sebagai analisis generasi kedua dari analisis multivariate. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

### 3.2.1 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja menunjukkan kemampuan dan keterampilan pekerja. Pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. (Asike & Muslimin, 2022). Adapun indikator – indikator Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Indikator Kinerja Karyawan**

No	Indikator Kinerja Karyawan
1.	Kualitas
2.	Kuantitas
3.	Ketepatan Waktu
4.	Efektivitas
5.	Kemandirian

Sumber: (Robbins, 2008)

### 3.2.2 *Work Meaningfulness* (Z)

Menurut Fay et al. (2023) kebermaknaan kerja adalah tingkat nilai yang dapat dirasakan karyawan terhadap situasi kerja yang sedang dihadapi pada suatu waktu. Adapun indikator – indikator *Work Meaningfulness* adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Indikator *Work Meaningfulness***

No.	Indikator <i>Work Meaningfulness</i>
1.	<i>Positive Meaning</i> (Makna Positif)
2.	<i>Meaning Making through Work</i> (Pembentukan Makna melalui Pekerjaan)
3	<i>Greater Good Motivation</i> (Motivasi untuk Kebaikan yang Lebih Besar)

Sumber: (Steger & Dik, 2012)

### 3.2.3 Stres Kerja (X1)

Vanchapo et al. (2019) mendefinisikan stres kerja sebagai keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan pekerjaan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai. Adapun indikator – indikator dari Stres Kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Indikator Stres Kerja**

No.	Indikator Stres Kerja
1.	Tuntutan tugas
2.	Tuntutan peran
3.	Tuntutan antar hubungan pribadi
4.	Struktur Organisasi
5.	Gaya kepemimpinan

Sumber: (Robbins & Judge, 2017)

### 3.2.4 *Perceived Organizational Support* (X2)

Menurut Tjahjono et al. (2020) *perceived organizational support* merupakan keyakinan karyawan tentang seberapa tinggi kepekaan atau perhatian organisasi dalam memberikan atau memfasilitasi kesejahteraan karyawan dan menghargai kinerjanya. Adapun indikator – indikator *Perceived Organizational Support* adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
***Indikator Perceived Organizational Support***

No.	<i>Indikator Perceived Organizational Support</i>
1.	Dukungan Atasan (Supervisor Support)
2.	Keadilan Organisasi (Organizational Justice)
3.	Penghargaan dan Kondisi Kerja (Rewards & Job Conditions)
4.	Otonomi dan Partisipasi (Autonomy & Involvement)
5.	Komunikasi dan Transparansi (Communication)

Sumber: (Rhoades et al., 2001)

### 3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian, dan penelitian ini dilakukan di kantor PT. Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera.

#### 3.3.2 Waktu Penelitian

waktu merupakan kapan penelitian dilakukan, penelitian ini dilakukan mulai dari Novemver 2025 s/d selesai.

**Tabel 3. 5**  
**Rincian Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Mei				Juni				Juli				November				Desember				Januari				Februari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul				■																								
2	Prariset Penelitian					■	■	■	■																				
3	Penyusunan Tugas akhir							■	■	■	■	■	■																
4	Bimbingan Tugas akhir									■	■	■	■																
5	Seminar Tugas akhir													■	■	■	■												
6	Revisi Tugas akhir																	■	■	■	■								
7	Penyusunan Skripsi																					■	■	■	■				
8	Bimbingan Skripsi																					■	■	■	■				
9	Sidang Meja Hijau																											■	■

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti (Sugiyono, 2023). Populasi dalam penelitian ini

adalah seluruh pegawai PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) pada PT. Jasa Marga Tollroad Operator Ruas BELMERA yang berjumlah 58 orang.

**Tabel 3.6**  
**Data jumlah pegawai pada PT. Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera**

<b>JABATAN</b>	<b>JUMLAH</b>
SENIOR OFFICER TRANSACTION & ENVIROMENT	2
SENIOR OFFICER SETTLEMENT CONTROL AREA	1
SENIOR OFFICER TRAFFIC MANAGEMENT	2
SENIOR OFFICER ADMINISTRATION	2
OFFICER TRAFFIC BELMERA	2
OFFICER TRANSACTION BELMERA	6
CUSTOMER SERVICE SUPERVISOR	30
CUSTOMER SERVICE	3
SPV MOBILE CUSTOMER SERVICE	5
MOBILE CUSTOMER SERVICE	8
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>

Sumber: PT JasaMarga Tollroad Operator

### 3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2023), dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Dalam penelitian ini menggunakan Nonprobability Sampling. Nonprobability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, sampling sistematis, kuota, aksidental, *purposive*, jenuh, *snowball*(Sugiyono, 2023). Dalam hal ini, Teknik yang digunakan adalah teknik sensus atau sampling total. Sampling Total adalah teknik pengembalian sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel

semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi di bawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipejari atau sebagai responden pemberi informasi. (Sugiyono, 2023). Oleh karena itu, dalam penelitian ini, peneliti mengambil populasi untuk menjadi sampel yang berjumlah 58 orang.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.5.1 Data Dokumentasi**

Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Metode dokumentasi berarti cara mengumpulkan data dengan mencatat data-data yang sudah ada. Metode ini lebih mudah dibandingkan dengan metode pengumpulan data yang lain. Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi ialah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen.(Hardani et al., 2020)

#### **3.5.2 Kuesioner (Angket)**

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang tersusun dengan baik yang digunakan untuk alat pengumpulan data melalui survei. Kuesioner adalah instrument penelitian yang terdiri dari rangkaian pertanyaan yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi dari responden. Kuesioner adalah cara pengumpulan informasi dalam jumlah besar yang relatif murah, cepat, dan efisien. Dengan kuesioner kita juga bisa mendapatkan data dari sampel orang banyak. Pengumpulan datanya juga relatif cepat karena peneliti tidak perlu hadir pada saat pengisian kuesioner. Hal ini berguna untuk meneliti populasi besar, di mana wawancara bukanlah pilihan yang praktis.(Elvera & Astarina, 2021)

Untuk mengukur hasil tanggapan responden, maka digunakan skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert Dimana jawaban yang mendukung pertanyaan diberi skor tinggi yaitu 5, sedangkan untuk jawaban yang tidak mendukung atau kurang mendukung akan diberikan skor terendah yaitu 1. Menurut (Sugiyono, 2023) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Peneliti menggunakan penilaian kuisisioner untuk setiap jawaban dengan bobot dari kategori sebagai berikut.

**Tabel 3.7**  
**Skor Penilaian pada Kuesioner**

<b>Kategori</b>	<b>Nilai</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (S)	3
Tidak Setuju (S)	2
Sangat Tidak Setuju (S)	1

Sumber: (Sugiyono, 2023)

### **3.6 Teknik Analisis Data**

#### **3.6.1 Analisis Data Kuantitatif**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang merupakan data yang menggunakan bantuan statistik untuk membantu penelitian dalam penghitungan angka-angka untuk menganalisis data yang diperoleh dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

### 3.6.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. (Ghozali, 2021)

### 3.6.3 Analisis Data Menggunakan *Partial Least Square* (PLS)

Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *Partial Least Square - Structural Equation Model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate. (Ghozali, 2021)

Analisis Persamaan Struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi). Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemprediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu

hubungan antar indikator dengan konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model), yakni (1) realibilitas dan validitas konstruk (construct reliability and validity); dan (2) validitas diskriminan (discriminant validity) serta analisis model struktural (inner model), yakni (1) koefisien determinasi (R-square); (2) F-square; dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) pengaruh langsung(direct effect); (b) pengaruh tidak langsung (indirect effect) dan (c) total effect (Juliandi, 2018). Dalam metode (Partial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

#### **3.6.4 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)**

Analisis model pengukuran (outer model) dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan pengujian, Discriminant validity (Juliandi, 2018)

### 3.6.4.1 Construct reliability and validity

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari composite reliability adalah  $> 0.6$  (Juliandi, 2018)

### 3.6.4.2 Discriminant Validity

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai  $HTMT < 0.90$  maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018)

## 3.6.5 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan inner relation, structural model dan substantive theory) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisis model struktural (inner model) menggunakan tiga pengujian antara lain (1) R-square; (2) F-square; dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) Direct effect; (b) Indirect effect dan; (c) Total effect (Juliandi, 2018)

### 3.6.5.1 R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari R-Square adalah:

- 1) jika nilai (adjusted) = 0.75  $\rightarrow$  model adalah substansial (kuat)

- 2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang)
- 3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018)

### 3.6.5.2 F-Square

Pengukuran F-Square atau effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (F-square) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen
- 2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen
- 3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

### 3.6.5.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (hypotesis testing) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) direct effect; dan (b) indirect effect.

#### 1. Direct Effects (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis 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 seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini. Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*):

- 1) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik
- 2) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-Value):

- 1) Jika nilai P-Values  $< 0.05$ , maka signifikan
- 2) Jika nilai P- Values  $> 0.05$ , maka tidak signifikan (Juliandi, 2018)

## 2. Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (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 (Z/kepuasan kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/Soft Skill) dan (X2/ Kepemimpinan transformasional) terhadap variabel endogen (Y/Kinerja Pegawai). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung

- 2) jika nilai P-Values  $> 0.05$ , maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z/kepuasan kerja) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X1/ Soft Skill) dan (X2/ Kepemimpinan transformasional) terhadap variabel endogen (Y/Kinerja Pegawai). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 15 pernyataan untuk variabel Stres Kerja (X1), 15 pernyataan untuk variabel *Perceived Organizational Support* (X2), 15 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), 15 pernyataan untuk variabel *Work Meaningfulness* (Z). Angket yang disebarakan diberikan kepada 58 karyawan PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera sebagai responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk *google form* yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian.

##### 4.1.2 Deskripsi Identitas Responden

###### 4.1.2.1 Berdasarkan Divisi/Bagian

Responden pada penelitian ini sebanyak 58 orang responden yang masing – masing terdiri dari:

**Tabel 4. 1**  
**Responden Berdasarkan Divisi/Bagian**

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	Customer Service	3	5,2%
2.	Customer Service Supervisor	30	51,7%
3.	Mobile Customer Service	8	13,8%
4.	Officer Traffic Belmera	2	3,4%
5.	Officer Transaction Belmera	6	10,3%
6.	Senior Officer Administration	2	3,4%
7.	Senior Officer Traffic Management	2	3,4%
8.	Spv Mobile Customer Service	5	8,6%
	<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Angket (2025)

Berdasarkan data tabel diatas, responden dalam penelitian PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera dapat dikelompokkan sebagai berikut: Customer Service sebanyak 3 responden yang mencakup sekitar 5,2% dari total. Customer Service Supervisor sebanyak 30 responden yang mencakup sekitar 51,7% dari total. Mobile Customer Service sebanyak 8 responden yang mencakup sekitar 13,8% dari total. Selain itu, Officer Traffic Belmera sebanyak 2 responden yang mencakup sekitar 3,4% dari total. Officer Transaction Belmera sebanyak 6 responden yang mencakup sekitar 10,3% dari total. Senior Officer Administration sebanyak 2 responden yang mencakup sekitar 3,4% dari total. Kemudian, Senior Officer Traffic Management sebanyak 2 responden yang mencakup sekitar 3,4% dari total. Spv Mobile Customer Service sebanyak 5 responden yang mencakup sekitar 8,6% dari total. Dengan demikian, dapat ditarik Kesimpulan bahwa mayoritas responden merupakan customer service, mencapai sekitar 51,7% dari total responden di PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera.

#### 4.1.2.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden pada penelitian ini sebanyak 58 orang responden yang masing – masing terdiri dari:

**Tabel 4. 2**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki – Laki	45	77,6%
2.	Perempuan	13	22,4%
	<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Angket (2025)

Berdasarkan data pada table diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu Laki - Laki dengan 45 responden atau 77,6% dan Perempuan dengan jumlah 13 responden atau 22,4%. Maka dalam penelitian ini responden di dominasi oleh jenis kelamin Laki - Laki.

#### 4.1.2.3 Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja**

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
1.	5 – 10 tahun	40	69%
2.	11 – 15 tahun	12	20,7%
3.	16 – 20 tahun	4	6,9%
4.	> 20 tahun	2	3,4%
	<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Angket (2025)

Berdasarkan lamanya masa kerja, responden dalam penelitian di PT Jasa Marga Tollroad Operator dapat dikelompokkan sebagai berikut: pada rentang masa kerja 5 – 10 tahun, terdapat 40 responden, yang mencakup sekitar 69% dari total. Sementara itu, untuk rentang masa kerja 11 – 15 tahun, terdapat 12 responden, yang mencakup sekitar 20,7% dari total. Kemudian, untuk rentang masa kerja 16 – 20 tahun, terdapat 4 responden, yang mencakup sekitar 6,9% dari total. Dan terakhir, untuk masa kerja yang lebih dari 20 tahun, terdapat 2 orang responden, yang mencakup sekitar 3,4% dari total. Dengan demikian, dapat ditarik Kesimpulan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja dengan rentang 5 – 10 tahun, mencapai sekitar 69% dari total responden di PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera.

### 4.1.3 Deskripsi Variabel Responden

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Stres Kerja (X1), *Perceived Organizational Support* (X2), Kinerja Karyawan (Y), dan *Work Meaningfulness* (Z). Deskripsi data setiap pernyataan menampilkan jawaban setiap responden terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden.

#### 4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4. 4**  
**Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	3,45%	33	56,90%	20	34,48%	1	1,72%	2	3,45%	58	100%
2	4	6,90%	49	84,48%	3	5,17%	2	3,45%	-	-	58	100%
3	16	27,59%	38	65,52%	1	1,72%	2	3,45%	1	1,72%	58	100%
4	2	3,45%	27	46,55%	26	44,83%	3	5,17%	-	-	58	100%
5	4	6,90%	43	74,14%	8	13,79%	2	3,45%	1	1,72%	58	100%
6	4	6,90%	38	65,52%	13	22,41%	2	3,45%	1	1,72%	58	100%
7	3	5,17%	35	60,34%	17	29,31%	3	5,17%	-	-	58	100%
8	11	18,97%	39	67,24%	5	8,62%	3	5,17%	-	-	58	100%
9	14	24,14%	39	67,24%	3	5,17%	2	3,45%	-	-	58	100%
10	7	12,07%	44	75,86%	4	6,90%	2	3,45%	1	1,72%	58	100%
11	10	17,24%	43	74,14%	2	3,45%	2	3,45%	1	1,72%	58	100%
12	10	17,24%	43	74,14%	2	3,45%	3	5,17%	-	-	58	100%
13	3	5,17%	22	37,93%	31	53,45%	2	3,45%	-	-	58	100%
14	14	24,14%	40	68,97%	1	1,72%	3	5,17%	-	-	58	100%
15	24	41,38%	30	51,72%	1	1,72%	3	5,17%	-	-	58	100%

Sumber: Hasil pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban mengenai Hasil kerja saya memiliki mutu yang baik dan hampir tidak ada kesalahan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56,90%.
- 2) Jawaban mengenai Saya menyelesaikan tugas dengan teliti dan rapi, sesuai dengan standar yang ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 84,48%

- 3) Jawaban mengenai Saya merasa percaya diri dengan kualitas pekerjaan yang saya hasilkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 65,52%
- 4) Jawaban mengenai Saya rutin menyelesaikan semua tugas utama saya dalam satu hari, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46,55%
- 5) Jawaban mengenai Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sudah sesuai dengan target yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 74,14%
- 6) Jawaban mengenai Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sudah sesuai dengan target yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 65,52%
- 7) Jawaban mengenai Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sudah sesuai dengan target yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60,34%
- 8) Jawaban mengenai Saya mendisiplinkan diri untuk mengatur jadwal agar semua tugas dapat diselesaikan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 67,24%
- 9) Jawaban mengenai Karena saya tepat waktu, rekan kerja dapat melanjutkan tugas mereka dengan lancar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 67,24%
- 10) Jawaban mengenai Saya berusaha menggunakan bahan dan peralatan kantor seperlunya, tidak berlebihan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 75,86%

- 11) Jawaban mengenai Saya mencari cara agar pekerjaan dapat selesai dengan biaya dan tenaga yang efisien, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 74,14%
- 12) Jawaban mengenai Saya memanfaatkan teknologi (seperti komputer dan software) untuk membantu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 74,14%
- 13) Jawaban mengenai Saya dapat diandalkan untuk menyelesaikan tugas tanpa harus selalu diingatkan atasan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 53,45%
- 14) Jawaban mengenai Saya memiliki rasa sungguh-sungguh dan loyalitas yang tinggi terhadap instansi tempat saya bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 68,97%
- 15) Jawaban mengenai Saya bertanggung jawab penuh atas semua tugas dan hasil kerja yang menjadi bagian saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51,72%

#### 4.1.3.2 Variabel *Work Meaningfulness* (Z)

**Tabel 4. 5**  
**Angket Skor Untuk Variabel *Work Meaningfulness* (Z)**

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	24,14%	40	68,97%	2	3,45%	2	3,45%	-	-	58	100%
2	3	5,17%	29	50,00%	23	39,66%	2	3,45%	1	1,72%	58	100%
3	6	10,34%	39	67,24%	11	18,97%	1	1,72%	1	1,72%	58	100%
4	17	29,31%	37	63,79%	1	1,72%	3	5,17%	-	-	58	100%
5	2	3,45%	47	81,03%	7	12,07%	2	3,45%	-	-	58	100%
6	23	39,66%	31	53,45%	2	3,45%	2	3,45%	-	-	58	100%
7	1	1,72%	43	74,14%	12	20,69%	2	3,45%	-	-	58	100%
8	7	12,07%	43	74,14%	6	10,34%	1	1,72%	1	1,72%	58	100%
9	9	15,52%	44	75,86%	2	3,45%	3	5,17%	-	-	58	100%

10	3	5,17%	33	56,90%	20	34,48%	2	3,45%	-	-	58	100%
11	1	1,72%	25	43,10%	29	50,00%	2	3,45%	1	1,72%	58	100%
12	1	1,72%	26	44,83%	29	50,00%	-	-	2	3,45%	58	100%
13	3	5,17%	43	74,14%	9	15,52%	3	5,17%	-	-	58	100%
14	5	8,62%	35	60,34%	15	25,86%	2	3,45%	1	1,72%	58	100%
15	8	13,79%	44	75,86%	3	5,17%	2	3,45%	1	1,72%	58	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban mengenai Saya merasa sangat puas dengan pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 68,97%
- 2) Jawaban mengenai Pekerjaan saya membawa perasaan bahagia dan semangat bagi saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50,00%
- 3) Jawaban mengenai Pada dasarnya, saya sangat menyukai jenis pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 67,24%
- 4) Jawaban mengenai Aktivitas kerja saya terasa sangat bernilai bagi hidup saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 63,79%
- 5) Jawaban mengenai Pekerjaan ini memiliki arti yang sangat penting bagi saya pribadi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 81,03%
- 6) Jawaban mengenai Pekerjaan saya membantu saya mengenal diri sendiri dan potensi saya dengan lebih baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53,45%
- 7) Jawaban mengenai Saya belajar banyak pelajaran hidup yang berharga dari pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 74,14%
- 8) Jawaban mengenai Pengalaman di tempat kerja telah membentuk saya menjadi pribadi yang lebih berkembang, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 74,14%

- 9) Jawaban mengenai Pekerjaan saya memberikan saya cara untuk memandang dan memahami kehidupan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 75,86%
- 10) Jawaban mengenai Melalui pekerjaan, saya dapat merenungkan nilai-nilai hidup dan tujuan jangka panjang saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56,90%
- 11) Jawaban mengenai Saya mencari cara agar pekerjaan dapat selesai dengan biaya dan tenaga yang efisien, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 50,00%
- 12) Jawaban Kontribusi kerja saya, sekecil apapun, bermanfaat bagi orang banyak, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 50,00%
- 13) Jawaban mengenai Pekerjaan saya turut serta dalam menciptakan dunia yang lebih baik, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 74,14%
- 14) Jawaban mengenai Saya termotivasi karena pekerjaan saya memiliki tujuan yang lebih besar daripada sekadar untuk diri sendiri, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60,34%
- 15) Jawaban mengenai Hasil dari pekerjaan saya dapat memberikan pengaruh positif bagi masyarakat atau lingkungan sekitar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 75,86%

#### 4.1.3.3 Variabel Stres Kerja (X1)

**Tabel 4. 6**  
**Angket Skor Untuk Variabel Stres Kerja (X1)**

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	18,97%	26	44,83%	16	27,59%	4	6,90%	1	1,72%	58	100%
2	15	25,86%	26	44,83%	10	17,24%	7	12,07%	-	-	58	100%
3	15	25,86%	25	43,10%	13	22,41%	4	6,90%	1	1,72%	58	100%
4	12	20,69%	23	39,66%	19	32,76%	4	6,90%	-	-	58	100%
5	21	36,21%	15	25,86%	17	29,31%	5	8,62%	-	-	58	100%
6	12	20,69%	21	36,21%	21	36,21%	2	3,45%	2	3,45%	58	100%
7	14	24,14%	27	46,55%	12	20,69%	3	5,17%	2	3,45%	58	100%
8	12	20,69%	29	50,00%	13	22,41%	3	5,17%	1	1,72%	58	100%
9	10	17,24%	26	44,83%	16	27,59%	5	8,62%	1	1,72%	58	100%
10	17	29,31%	23	39,66%	14	24,14%	3	5,17%	1	1,72%	58	100%
11	18	31,03%	25	43,10%	10	17,24%	4	6,90%	1	1,72%	58	100%
12	17	29,31%	21	36,21%	16	27,59%	3	5,17%	1	1,72%	58	100%
13	15	25,86%	23	39,66%	16	27,59%	3	5,17%	1	1,72%	58	100%
14	16	27,59%	21	36,21%	17	29,31%	3	5,17%	1	1,72%	58	100%
15	16	27,59%	21	36,21%	15	25,86%	5	8,62%	1	1,72%	58	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban mengenai Lingkungan kerja saya nyaman (seperti pencahayaan, suhu, dan kebersihan) untuk melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44,83%
- 2) Jawaban mengenai Tata letak dan peralatan kerja saya tertata dengan baik, sehingga memudahkan saya bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44,83%
- 3) Jawaban mengenai Volume dan tenggat waktu pekerjaan saya wajar dan dapat saya selesaikan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43,10%

- 4) Jawaban mengenai Saya memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawab utama dalam posisi saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39,66%
- 5) Jawaban mengenai Tugas-tugas yang saya terima sejalan dan saling mendukung satu sama lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36,21%
- 6) Jawaban mengenai Saya merasa mampu untuk memenuhi semua tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju dan kurang setuju dengan hasil yang sama sebanyak 36,21%
- 7) Jawaban mengenai Saya memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung dengan rekan-rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46,55%
- 8) Jawaban mengenai Kerja sama dengan rekan satu tim berjalan dengan lancar dan efektif, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50,00%
- 9) Jawaban mengenai Jika ada perbedaan pendapat, kami dapat menyelesaikannya dengan baik tanpa merusak hubungan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44,83%
- 10) Jawaban mengenai Struktur organisasi di perusahaan ini jelas, sehingga saya tahu kepada siapa harus bertanggung jawab, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39,66%
- 11) Jawaban mengenai Alur komunikasi dan proses pengambilan keputusan di perusahaan ini sudah jelas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43,10%

12) Jawaban mengenai Aturan dan kebijakan perusahaan diterapkan secara konsisten dan transparan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36,21%

13) Jawaban mengenai Atasan saya memberikan masukan dan bimbingan yang membantu saya berkembang, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39,66%

14) Jawaban mengenai Cara pimpinan memimpin menciptakan suasana kerja yang nyaman dan saling menghargai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36,21%

15) Jawaban mengenai Pendapat dan saran yang saya sampaikan didengarkan dan dipertimbangkan oleh atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36,21%

#### 4.1.3.4 Variabel *Perceived Organizational Support* (X2)

**Tabel 4. 7**  
**Angket Skor Untuk Variabel *Perceived Organizational Support* (X2)**

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	20,69%	26	44,83%	15	25,86%	5	8,62%	-	-	58	100%
2	11	18,97%	21	36,21%	22	37,93%	4	6,90%	-	-	58	100%
3	12	20,69%	21	36,21%	20	34,48%	5	8,62%	-	-	58	100%
4	11	18,97%	23	39,66%	21	36,21%	1	1,72%	2	3,45%	58	100%
5	6	10,34%	25	43,10%	22	37,93%	5	8,62%	-	-	58	100%
6	14	24,14%	21	36,21%	18	31,03%	4	6,90%	1	1,72%	58	100%
7	12	20,69%	25	43,10%	16	27,59%	5	8,62%	-	-	58	100%
8	12	20,69%	26	44,83%	15	25,86%	5	8,62%	-	-	58	100%
9	15	25,86%	20	34,48%	20	34,48%	3	5,17%	-	-	58	100%
10	13	22,41%	23	39,66%	18	31,03%	4	6,90%	-	-	58	100%
11	14	24,14%	21	36,21%	19	32,76%	4	6,90%	-	-	58	100%
12	11	18,97%	24	41,38%	17	29,31%	5	8,62%	1	1,72%	58	100%
13	10	17,24%	27	46,55%	16	27,59%	5	8,62%	-	-	58	100%
14	10	17,24%	24	41,38%	20	34,48%	3	5,17%	1	1,72%	58	100%
15	13	22,41%	26	44,83%	14	24,14%	4	6,90%	1	1,72%	58	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban mengenai Atasan saya memberi bimbingan dan arahan yang saya butuhkan untuk bekerja dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44,83%
- 2) Jawaban mengenai Atasan saya menghargai dan mengakui hasil kerja yang telah saya lakukan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 37,93%
- 3) Jawaban mengenai Atasan saya memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan saya sebagai karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36,21%
- 4) Jawaban mengenai Perusahaan menerapkan aturan dan kebijakan secara adil kepada semua karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39,66%
- 5) Jawaban mengenai Saya merasa proses promosi dan pemberian bonus di perusahaan ini sudah adil, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43,10%
- 6) Jawaban mengenai Pembagian tugas dan sumber daya di tempat kerja saya dilakukan dengan adil, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36,21%
- 7) Jawaban mengenai Gaji dan tunjangan yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab dan usaha saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43,10%

- 8) Jawaban mengenai Perusahaan memberikan kesempatan yang baik untuk meningkatkan keterampilan dan jenjang karier saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44,83%
- 9) Jawaban mengenai Saya merasa lingkungan kerja saya aman, nyaman, dan beban kerjanya masuk akal, mayoritas responden menjawab setuju dan kurang setuju dengan hasil yang sama sebanyak 34,48%
- 10) Jawaban mengenai Saya memiliki kebebasan untuk mengatur cara saya dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39,66%
- 11) Jawaban mengenai Pendapat dan saran saya didengarkan ketika perusahaan akan mengambil keputusan terkait pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36,21%
- 12) Jawaban mengenai Perusahaan mempercayai kemampuan dan penilaian saya dalam melaksanakan tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41,38%
- 13) Jawaban mengenai Perusahaan memberikan informasi yang terbuka tentang tujuan dan kebijakannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46,55%
- 14) Jawaban mengenai Perusahaan menjelaskan alasan di balik suatu keputusan atau perubahan penting dengan jelas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41,38%
- 15) Jawaban mengenai Saya memahami rencana dan tujuan perusahaan ke depannya karena informasinya mudah diakses, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44,83%.

## 4.2 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

### 4.2.1 Indicator Reliability (outer loading)

Langkah pertama dalam penilaian outer model melibatkan pemeriksaan outer loading dari indikator-indikator. Tingginya outer loading menandakan banyaknya kesamaan dalam konstruk tersebut. Nilai minimum outer loading adalah 0,7 (Hair et al., 2022).

Indikator konstruk pada variabel Stres Kerja berjumlah 15 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *outer loading* pada table dibawah ini:

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Pengujian Outer Loading Stres Kerja**

<b>Indikator</b>	<b>Outer Loading</b>	<b>Rule Of Thumb</b>	<b>Keterangan</b>
<b>X1.1</b>	0.768	0.70	Valid
<b>X1.2</b>	0.752	0.70	Valid
<b>X1.3</b>	0.85	0.70	Valid
<b>X1.4</b>	0.745	0.70	Valid
<b>X1.5</b>	0.777	0.70	Valid
<b>X1.6</b>	0.821	0.70	Valid
<b>X1.7</b>	0.834	0.70	Valid
<b>X1.8</b>	0.793	0.70	Valid
<b>X1.9</b>	0.796	0.70	Valid
<b>X1.10</b>	0.886	0.70	Valid
<b>X1.11</b>	0.814	0.70	Valid
<b>X1.12</b>	0.833	0.70	Valid
<b>X1.13</b>	0.74	0.70	Valid
<b>X1.14</b>	0.824	0.70	Valid
<b>X1.15</b>	0.851	0.70	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan Smart-PLS 4 (2025)

Indikator konstruk pada variabel *Perceived Organizational Support* berjumlah 15 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai outer loading pada table dibawah ini:

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Pengujian Outer Loading *Perceived Organizational Support***

<b>Indikator</b>	<b>Outer Loading</b>	<b>Rule Of Thumb</b>	<b>Keterangan</b>
<b>X2.1</b>	0.788	0.70	Valid
<b>X2.2</b>	0.74	0.70	Valid
<b>X2.3</b>	0.848	0.70	Valid
<b>X2.4</b>	0.796	0.70	Valid
<b>X2.5</b>	0.723	0.70	Valid
<b>X2.6</b>	0.838	0.70	Valid
<b>X2.7</b>	0.808	0.70	Valid
<b>X2.8</b>	0.84	0.70	Valid
<b>X2.9</b>	0.78	0.70	Valid
<b>X2.10</b>	0.772	0.70	Valid
<b>X2.11</b>	0.782	0.70	Valid
<b>X2.12</b>	0.843	0.70	Valid
<b>X2.13</b>	0.804	0.70	Valid
<b>X2.14</b>	0.778	0.70	Valid
<b>X2.15</b>	0.777	0.70	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan Smart-PLS 4 (2025)

Indikator konstruk pada variabel Kinerja Karyawan berjumlah 15 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai outer loading pada table dibawah ini:

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Pengujian Outer Loading Kinerja Karyawan**

<b>Indikator</b>	<b>Outer Loading</b>	<b>Rule Of Thumb</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Y1</b>	0.879	0.70	Valid
<b>Y2</b>	0.826	0.70	Valid
<b>Y3</b>	0.9	0.70	Valid
<b>Y4</b>	0.791	0.70	Valid
<b>Y5</b>	0.853	0.70	Valid
<b>Y6</b>	0.832	0.70	Valid
<b>Y7</b>	0.8	0.70	Valid
<b>Y8</b>	0.825	0.70	Valid
<b>Y9</b>	0.845	0.70	Valid
<b>Y10</b>	0.853	0.70	Valid
<b>Y11</b>	0.853	0.70	Valid
<b>Y12</b>	0.891	0.70	Valid
<b>Y13</b>	0.72	0.70	Valid
<b>Y14</b>	0.898	0.70	Valid
<b>Y15</b>	0.898	0.70	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan Smart-PLS 4 (2025)

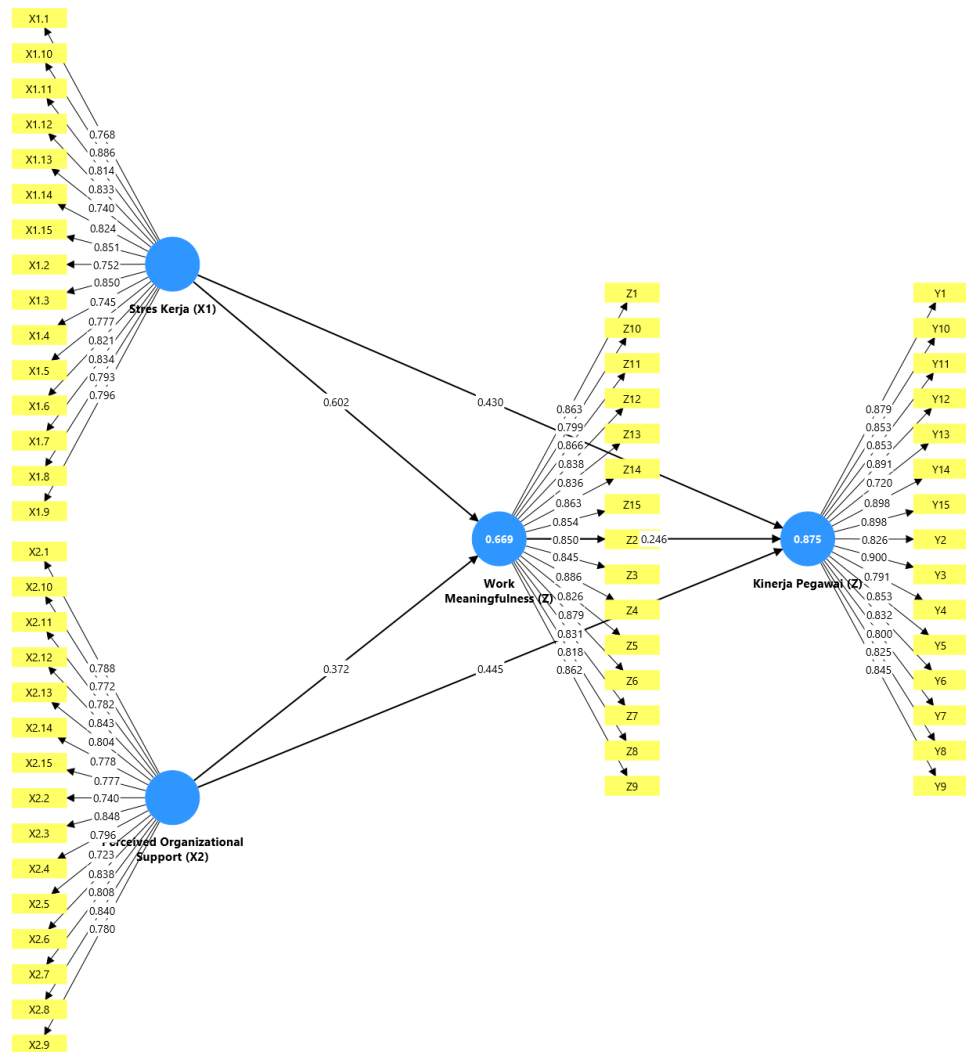
Indikator konstruk pada variabel *Work Meaningfulness* berjumlah 15 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai outer loading pada table dibawah ini:

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Pengujian Outer Loading *Work Meaningfulness***

<b>Indikator</b>	<b>Outer Loading</b>	<b>Rule Of Thumb</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Z1</b>	0.863	0.70	Valid
<b>Z2</b>	0.85	0.70	Valid
<b>Z3</b>	0.845	0.70	Valid
<b>Z4</b>	0.886	0.70	Valid
<b>Z5</b>	0.826	0.70	Valid
<b>Z6</b>	0.879	0.70	Valid
<b>Z7</b>	0.831	0.70	Valid
<b>Z8</b>	0.818	0.70	Valid
<b>Z9</b>	0.862	0.70	Valid
<b>Z10</b>	0.799	0.70	Valid
<b>Z11</b>	0.866	0.70	Valid
<b>Z12</b>	0.838	0.70	Valid
<b>Z13</b>	0.836	0.70	Valid
<b>Z14</b>	0.863	0.70	Valid
<b>Z15</b>	0.854	0.70	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan Smart-PLS 4 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada Tabel 4.8 maka dapat diketahui bahwa seluruh indikator memiliki nilai outer loading  $\geq 0,70$ . Oleh karena itu, seluruh indikator dalam penelitian ini dapat dinyatakan telah memenuhi kriteria. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.s



**Gambar 4. 2 Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model**

#### 4.2.2 Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (Internal Consistency Reliability)

Pengujian yang perlu dilakukan pada outer model selanjutnya adalah uji internal consistency reliability. Uji ini dilakukan melalui nilai cronbach alpha dan composite reliability. Nilai cronbach alpha menggambarkan korelasi indikator pada suatu konstruk, sedangkan composite reliability melihat perbedaan outer loading dari variabel indikator. Hair et al. (2022) menyatakan bahwa nilai

*cronbach alpha* dan *composite reliability* yang diterima harus bernilai lebih dari 0,7 (Hair et al., 2022).

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Pengujian *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability***

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	0.971	0.972	0.974
<b><i>Perceived Organizational Support (X2)</i></b>	0.958	0.961	0.963
<b>Stres Kerja (X1)</b>	0.961	0.963	0.965
<b><i>Work Meaningfulness (Z)</i></b>	0.972	0.973	0.975

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan Smart-PLS 4 (2025)

Kesimpulan pengujian *cronbach alpha* dan *composite reliability* adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* Kinerja Karyawan adalah  $0.971 > 0.7$  dan nilai *composite reliability* Kinerja Karyawan adalah  $0.972$  dan  $0.974 > 0.7$ .
2. Variabel *Perceived Organizational Support* adalah reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha Perceived Organizational Support* adalah  $0.958 > 0.7$  dan nilai *composite reliability* Kinerja Karyawan adalah  $0.961$  dan  $0.963 > 0.7$ .
3. Variabel Stres Kerja adalah reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* Stres Kerja adalah  $0.961 > 0.7$  dan nilai *composite reliability* Kinerja Karyawan adalah  $0.963$  dan  $0.965 > 0.7$ .
4. Variabel *Work Meaningfulness* adalah reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha Work Meaningfulness* adalah  $0.972 > 0.7$  dan nilai *composite reliability* Kinerja Karyawan adalah  $0.973$  dan  $0.975 > 0.7$ .

Hasil pengujian pada Tabel menunjukkan bahwa seluruh variabel laten memenuhi kriteria uji reliabilitas. Hal tersebut didasari pada nilai *cronbach alpha*

dan *composite reliability* seluruh variabel laten memiliki nilai  $>0.7$ . Maka dari itu, seluruh variabel laten dinyatakan reliabel setelah memenuhi semua kriteria pengukuran.

#### 4.2.3 Validitas Konvergen (AVE)

Validitas konvergen mengacu pada sejauh mana sebuah konstruk mampu untuk mengukur setiap indikatornya. Pengujian validitas konvergen dapat dilakukan dengan mengevaluasi *Average Variance Extracted* (AVE). Menurut Hair et al. (2022) ketika nilai AVE lebih besar dari 0,5 maka konstruk tersebut mampu menjelaskan lebih dari 50% varian indikatornya.

**Tabel 4. 13**  
**Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)**

	<i>Average variance extracted</i> (AVE)
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	0.715
<b><i>Perceived Organizational Support</i> (X2)</b>	0.632
<b>Stres Kerja (X1)</b>	0.651
<b><i>Work Meaningfulness</i> (Z)</b>	0.719

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan Smart-PLS 4 (2025)

Kesimpulan pengujian *Average Variance Extracted* (AVE) adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel, karena nilai AVE Kinerja Karyawan adalah  $0.715 > 0.5$ .
2. Variabel *Perceived Organizational Support* adalah reliabel, karena nilai AVE *Perceived Organizational Support* adalah  $0.632 > 0.5$ .
3. Variabel Stres Kerja adalah reliabel, karena nilai AVE Stres Kerja adalah  $0.651 > 0.5$ .
4. Variabel *Work Meaningfulness* adalah reliabel, karena nilai AVE *Work Meaningfulness* adalah  $0.719 > 0.5$ .

Artinya, masing-masing konstruk mampu menjelaskan antara 63 hingga 72 persen varians indikatornya, menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan memiliki konsistensi internal yang baik dan merepresentasikan konstruk laten secara valid.

#### 4.2.4 Discriminant Validity

Diskriminant validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar – benar berbeda dengan konstruk lain (konstruk adalah unik). Kriteria pertama yang perlu diperhatikan pada *discriminant validity* adalah *Fornell-Larcker criterion*. Untuk dapat memenuhi kriteria pada uji ini, nilai akar kuadrat dari AVE harus lebih besar dari nilai hubungan tertingginya dengan konstruk lainnya yang dapat dilihat pada Tabel 4.11.

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Fornell-Larcker criterion**

	Kinerja Karyawan (Y)	<i>Perceived Organizational Support</i> (X2)	Stres Kerja (X1)	<i>Work Meaningfulness</i> (Z)
Kinerja Karyawan (Y)	0.845			
<i>Perceived Organizational Support</i> (X2)	0.754	0.795		
Stres Kerja (X1)	0.779	0.375	0.807	
<i>Work Meaningfulness</i> (Z)	0.831	0.598	0.742	0.848

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan Smart-PLS 4 (2025)

Kesimpulan pengujian *Fornell-Larcker criterion* adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kinerja Karyawan, Nilai akar AVE = 0.845, lebih tinggi dari semua korelasinya dengan variabel lain (0.754, 0.779, 0.831), artinya validitas diskriminan baik, atau benar – benar berbeda dengan konstruk lain (konstruk adalah unik).
2. Variabel *Perceived Organizational Support*, Nilai akar AVE = 0.795, lebih tinggi dari korelasinya dengan variabel lain (0.375, 0.598), artinya validitas

diskriminan baik, atau benar – benar berbeda dengan konstruk lain (konstruk adalah unik).

3. Variabel Stres Kerja, Nilai akar AVE = 0.807, lebih tinggi dari korelasinya dengan variabel lain (0.779, 0.375, 0.742), artinya validitas diskriminan baik, atau benar – benar berbeda dengan konstruk lain (konstruk adalah unik).
4. Variabel *Work Meaningfulness*, Nilai akar AVE = 0.848, lebih tinggi dari korelasinya dengan variabel lain (0.831, 0.598, 0.742), artinya validitas diskriminan baik, atau benar – benar berbeda dengan konstruk lain (konstruk adalah unik).

Berdasarkan Tabel 4.11, nilai akar kuadrat dari AVE untuk masing-masing konstruk sudah lebih besar dari korelasi dengan konstruk lainnya yang artinya angka tersebut sudah memenuhi *Fornell-Larcker criterion*.

Kriteria selanjutnya yang perlu diperhatikan adalah nilai *cross loading*. Menurut kriteria ini, outer loading suatu indikator pada konstruk terkait harus lebih besar daripada cross loading pada konstruk lainnya. Nilai loading factor dapat dilihat pada Tabel.

**Tabel 4. 15**  
**Hasil Uji *Cross Loading***

	Kinerja Karyawan (Y)	Perceived Organizational Support (X2)	Stres Kerja (X1)	Work Meaningfulness (Z)
X1.1	0.709	0.39	0.768	0.596
X1.10	0.707	0.377	0.886	0.67
X1.11	0.696	0.375	0.814	0.723
X1.12	0.595	0.301	0.833	0.647
X1.13	0.642	0.366	0.74	0.598
X1.14	0.598	0.268	0.824	0.49
X1.15	0.556	0.211	0.851	0.584
X1.2	0.548	0.293	0.752	0.606
X1.3	0.614	0.24	0.85	0.547

X1.4	0.537	0.194	0.745	0.46
X1.5	0.564	0.281	0.777	0.462
X1.6	0.645	0.253	0.821	0.591
X1.7	0.697	0.331	0.834	0.676
X1.8	0.619	0.306	0.793	0.626
X1.9	0.635	0.292	0.796	0.605
X2.1	0.598	0.788	0.281	0.476
X2.10	0.614	0.772	0.354	0.502
X2.11	0.6	0.782	0.372	0.46
X2.12	0.692	0.843	0.445	0.583
X2.13	0.575	0.804	0.254	0.428
X2.14	0.574	0.778	0.281	0.473
X2.15	0.696	0.777	0.41	0.597
X2.2	0.44	0.74	0.109	0.312
X2.3	0.615	0.848	0.279	0.374
X2.4	0.64	0.796	0.365	0.496
X2.5	0.515	0.723	0.221	0.389
X2.6	0.667	0.838	0.312	0.563
X2.7	0.558	0.808	0.213	0.461
X2.8	0.562	0.84	0.192	0.438
X2.9	0.537	0.78	0.251	0.456
Y1	0.879	0.694	0.708	0.763
Y10	0.853	0.66	0.674	0.787
Y11	0.853	0.668	0.7	0.757
Y12	0.891	0.65	0.691	0.763
Y13	0.72	0.56	0.581	0.536
Y14	0.898	0.623	0.711	0.737
Y15	0.898	0.619	0.673	0.685
Y2	0.826	0.552	0.704	0.75
Y3	0.9	0.672	0.696	0.755
Y4	0.791	0.616	0.584	0.573
Y5	0.853	0.625	0.639	0.69
Y6	0.832	0.615	0.606	0.631
Y7	0.8	0.647	0.61	0.665
Y8	0.825	0.686	0.61	0.692
Y9	0.845	0.656	0.671	0.704
Z1	0.764	0.525	0.672	0.863
Z10	0.568	0.494	0.493	0.799
Z11	0.732	0.553	0.651	0.866
Z12	0.668	0.528	0.573	0.838

<b>Z13</b>	0.651	0.458	0.67	0.836
<b>Z14</b>	0.695	0.494	0.6	0.863
<b>Z15</b>	0.758	0.466	0.624	0.854
<b>Z2</b>	0.643	0.475	0.548	0.85
<b>Z3</b>	0.612	0.442	0.566	0.845
<b>Z4</b>	0.789	0.568	0.68	0.886
<b>Z5</b>	0.705	0.455	0.685	0.826
<b>Z6</b>	0.753	0.563	0.69	0.879
<b>Z7</b>	0.661	0.501	0.612	0.831
<b>Z8</b>	0.743	0.51	0.709	0.818
<b>Z9</b>	0.766	0.552	0.61	0.862

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan Smart-PLS 4 (2025)

Beberapa contoh kesimpulan pengujian cross loading adalah sebagai berikut:

1. Indikator X1.1 memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk Stres Kerja (X1) yaitu 0,768, sedangkan nilai loading pada konstruk lain lebih rendah (Kinerja Pegawai: 0,709; Perceived Organizational Support: 0,390; Work Meaningfulness: 0,596).
2. Indikator Y1 memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk Kinerja Pegawai (Z) yaitu 0,879, sedangkan nilai loading pada konstruk lain lebih rendah (Perceived Organizational Support: 0,694; Stres Kerja: 0,708; Work Meaningfulness: 0,763).
3. Indikator Z1 memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk Work Meaningfulness (Z) yaitu 0,863, sedangkan nilai loading pada konstruk lain lebih rendah (Kinerja Pegawai: 0,764; Perceived Organizational Support: 0,525; Stres Kerja: 0,672).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikator yang memiliki cross loading lebih tinggi pada konstruk lain dibandingkan konstruk asalnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk dalam model penelitian ini

memiliki *discriminant validity* yang baik, artinya setiap konstruk mampu membedakan dirinya dengan konstruk lain secara empiris, dan setiap indikator secara tepat mewakili konstruk yang dimaksud.

Kriteria lain yang penting untuk diperhatikan dalam *discriminant validity* adalah *Heterotrait Monotrait Ratio* (HTMT). HTMT adalah mean dari seluruh hubungan antara indikator lintas konstruk. Menurut (Hair et al., 2022), nilai maksimum korelasi HTMT adalah 0,9. Nilai korelasi HTMT lebih dari 0,9 menunjukkan kurangnya *discriminant validity*.

**Tabel 4. 16**  
**Hasil Uji *Heterotrait Monotrait Ratio* (HTMT)**

	<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b><i>Perceived Organizational Support</i> (X2)</b>	<b>Stres Kerja (X1)</b>	<b><i>Work Meaningfulness</i> (Z)</b>
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>				
<b><i>Perceived Organizational Support</i> (X2)</b>	0.773			
<b>Stres Kerja (X1)</b>	0.801	0.374		
<b><i>Work Meaningfulness</i> (Z)</b>	0.848	0.607	0.756	

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan Smart-PLS 4 (2025)

Kesimpulan pengujian Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT) adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kinerja Karyawan terhadap *Perceived Organizational Support* nilai HTMT  $0.773 < 0.90$ , artinya validitas diskriminan baik, atau benar – benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik).
2. Variabel Kinerja Karyawan terhadap Stres kerja nilai HTMT  $0.801 < 0.90$ , artinya validitas diskriminan baik, atau benar – benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik).
3. Variabel Kinerja Karyawan terhadap *Work Meaningfulness* nilai HTMT  $0.848 < 0.90$ , artinya validitas diskriminan baik, atau benar – benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik).

4. Variabel *Perceived Organizational Support* terhadap Stres Kerja nilai HTMT  $0.374 < 0.90$ , artinya validitas diskriminan baik, atau benar – benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik).
5. Variabel *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Meaningfulness* nilai HTMT  $0.607 < 0.90$ , artinya validitas diskriminan baik, atau benar – benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik).
6. Variabel Stres Kerja terhadap *Work Meaningfulness* nilai HTMT  $0.756 < 0.90$ , artinya validitas diskriminan baik, atau benar – benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik).

Berdasarkan Tabel 4.13 tidak ada nilai korelasi HTMT yang lebih dari 0,9. Nilai tersebut telah memenuhi kriteria HTMT dan telah memenuhi uji *discriminant validity*.

Pada tahap ini, setiap konstruk telah memenuhi semua kriteria yang diperlukan dalam uji *discriminant validity* sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk berbeda secara empiris dengan konstruk lainnya dan mampu menangkap fenomena yang tidak diwakili oleh konstruk lain didalam model. Oleh karena itu, setiap indikator dinyatakan memenuhi kriteria uji *discriminant validity*.

### **4.3 Analisis Inner Model (Structural Model Assessment)**

Evaluasi selanjutnya yang dilakukan ketika pengukuran model dinyatakan valid dan reliabel adalah Structural Model Assessment atau yang biasa disebut evaluasi inner model. Menurut (Hair et al., 2022), evaluasi inner model dilakukan dengan beberapa pengujian, seperti kolinearitas, signifikansi dan relevansi

hubungan model, *Model's Explanatory Power*, dan *Model's Predictive Power* yang akan dibahas berikut ini.

#### 4.3.1 Uji VIF (Multikolinearitas)

Kolinearitas adalah kondisi di mana dua atau lebih variabel prediktor (independen) dalam model memiliki hubungan linear yang tinggi, artinya mereka sangat berkorelasi satu sama lain. Uji kolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF. Jika nilai  $VIF < 5$  maka model telah fit dan dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya. Hasil pengujian nilai VIF dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut ini:

**Tabel 4. 17**  
**Hasil Uji VIF**

	VIF
<i>Perceived Organizational Support (X2) -&gt; Kinerja Karyawan (Y)</i>	1.581
<i>Perceived Organizational Support (X2) -&gt; Work Meaningfulness (Z)</i>	1.164
Stres Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	2.260
Stres Kerja (X1) -> <i>Work Meaningfulness (Z)</i>	1.164
<i>Work Meaningfulness (Z) -&gt; Kinerja Karyawan (Y)</i>	3.021

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan Smart-PLS 4 (2025)

Kesimpulan pengujian Uji VIF (Multikolinearitas) adaah sebagai berikut:

1. Variabel *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai  $VIF 1.581 < 5$ , artinya tidak ada masalah kemiripan antar variabel.
2. Variabel *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Meaningfulness* memiliki nilai  $VIF 1.164 < 5$ , artinya tidak ada masalah kemiripan antar variabel.
3. Variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai  $VIF 2.260 < 5$ , artinya tidak ada masalah kemiripan antar variabel.

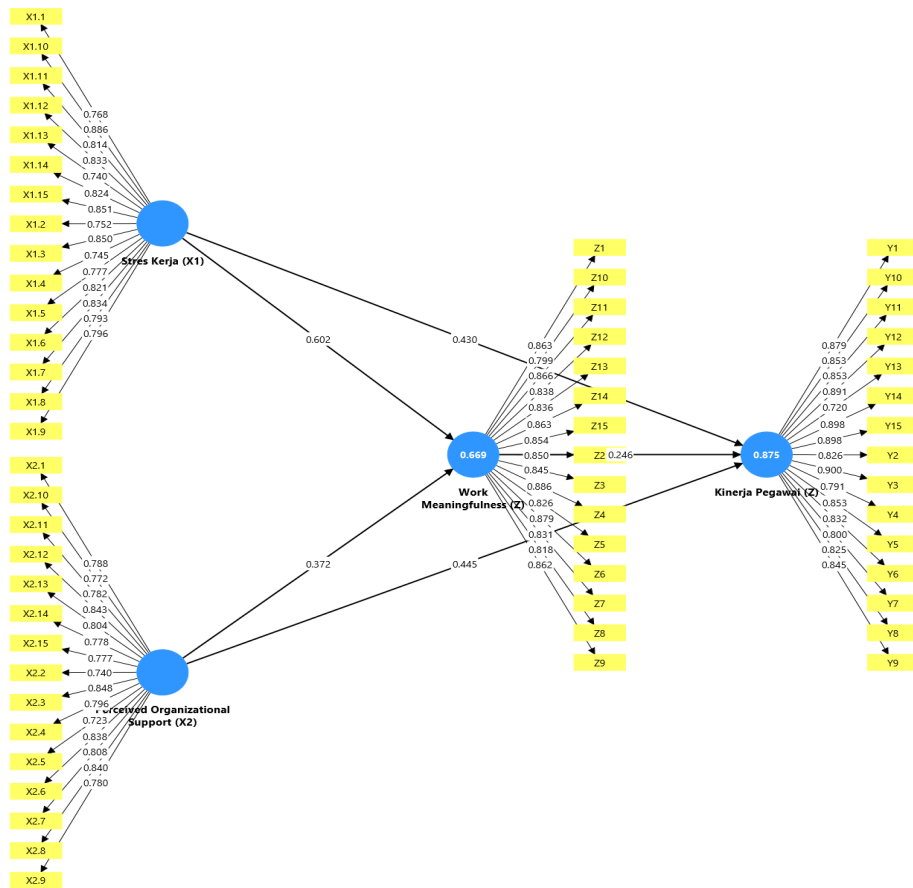
4. Variabel Stres Kerja terhadap *Work Meaningfulness* memiliki nilai VIF 1.164 < 5, artinya tidak ada masalah kemiripan antar variabel.
5. Variabel *Work Meaningfulness* terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai VIF 1.581 < 5, artinya tidak ada masalah kemiripan antar variabel.

Dapat dilihat pada Tabel 4.14 bahwa nilai VIF antar variabel penelitian telah memenuhi batas uji yakni < 5. Dari pengujian inner model didapatkan model secara umum sudah cukup baik.

#### **4.3.2 Direct Effect**

Pada tahap ini, uji yang dilakukan adalah dengan melihat nilai *path coefficient* dan nilai t. tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value):

- a. Jika nilai P-Value < 0.05, maka signifikan
- b. Jika nilai P-Value > 0.05, maka tidak signifikan



Gambar 4. 3 Hasil Setelah Bootstrapping

Berikut ini merupakan nilai *path coefficient* dan t value yang ditampilkan pada Tabel 4.15.

Tabel 4. 18  
Hasil Uji *Direct Effect*

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P values</i>
<b><i>Perceived Organizational Support (X2) -&gt; Kinerja Karyawan (Y)</i></b>	0.445	0.454	0.07	6.398	0.000
<b><i>Perceived Organizational Support (X2) -&gt; Work Meaningfulness (Z)</i></b>	0.372	0.367	0.079	4.704	0.000
<b><i>Stres Kerja (X1) -&gt; Kinerja Karyawan (Y)</i></b>	0.43	0.436	0.068	6.279	0.000
<b><i>Stres Kerja (X1) -&gt; Work Meaningfulness (Z)</i></b>	0.602	0.597	0.061	9.938	0.000
<b><i>Work Meaningfulness (Z) -&gt; Kinerja Karyawan (Y)</i></b>	0.246	0.232	0.078	3.157	0.002

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan Smart-PLS 4 (2025)

Kesimpulan dari nilai direct effect pada table diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.445, T 6.398 dan P-Value 0.000 ( $<0.05$ ), artinya berpengaruh positif dan signifikan.
2. Variabel *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Meaningfulness* memiliki nilai koefisien jalur 0.372, T 4.704 dan P-Value 0.000 ( $<0.05$ ), artinya berpengaruh positif dan signifikan.
3. Variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.43, T 6.279 dan P-Value 0.000 ( $<0.05$ ), artinya berpengaruh positif dan signifikan.
4. Variabel Stres Kerja terhadap *Work Meaningfulness* memiliki nilai koefisien jalur 0.602, T 9.938 dan P-Value 0.000 ( $<0.05$ ), artinya berpengaruh positif dan signifikan.
5. Variabel *Work meaningfulness* terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.246, T 3.157 dan P-Value 0.002 ( $<0.05$ ), artinya berpengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan **Tabel 4.18**, semua hipotesis pengaruh langsung terbukti signifikan. Dari ketiga variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y), *Perceived Organizational Support* (X2) memiliki koefisien jalur terkuat (0.445), diikuti oleh Stres Kerja (X1, 0.430) dan *Work Meaningfulness* (Z, 0.246). Temuan ini menggarisbawahi bahwa dalam meningkatkan kinerja, dukungan organisasi yang dirasakan karyawan merupakan faktor yang paling krusial, bahkan sedikit lebih penting daripada manajemen stres. Sementara

itu, Stres Kerja (X1) memiliki pengaruh terkuat terhadap *Work Meaningfulness* (Z) dengan 0.602. Ini adalah temuan yang menarik karena menunjukkan bahwa dinamika stres kerja justru sangat erat kaitannya dengan bagaimana karyawan memaknai pekerjaannya di PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera.

### 4.3.3 *Indirect Effect*

Analisis Indirect Effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung atau variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (mediator). Kriterianya:

1. Jika nilai P-value  $< 0.05$ , maka signifikan. Artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
2. Jika nilai P-value  $> 0.05$ , maka tidak signifikan. Artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung. (Juliandi, 2018)

**Tabel 4. 19**  
**Hasil *Indirect Effect***

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
<i>Perceived Organizational Support (X2) -&gt; Work Meaningfulness (Z) -&gt; Kinerja Karyawan (Y)</i>	0.091	0.086	0.037	2.497	0.013
<i>Stres Kerja (X1) -&gt; Work Meaningfulness (Z) -&gt; Kinerja Karyawan (Y)</i>	0.148	0.140	0.051	2.931	0.003

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan Smart-PLS 4 (2025)

Kesimpulan nilai indirect effect pada table di atas adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh tidak langsung variabel *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Pegawai melalui *Work Meaningfulness* adalah 0.091, T 2.497 dengan P-Value  $0.013 < 0.05$ , Artinya, dukungan organisasi tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga meningkatkan kinerja melalui peningkatan makna kerja.
2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work Meaningfulness* adalah 0.148, T 2.931, dan P-Value  $0.003 < 0.05$ , Artinya stres kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja karena pegawai merasakan makna yang lebih besar dalam tantangan pekerjaan mereka.

Hasil uji mediasi pada **Tabel 4.19** menunjukkan bahwa *Work Meaningfulness* (Z) secara signifikan memediasi pengaruh baik Stres Kerja (X1) maupun *Perceived Organizational Support* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengaruh mediasi Stres Kerja melalui *Work Meaningfulness* (0.148) lebih kuat daripada pengaruh mediasi POS (0.091). Artinya, mekanisme bagaimana stres kerja mempengaruhi kinerja lebih banyak dijelaskan oleh perubahan dalam makna kerja yang dirasakan karyawan. Dengan kata lain, ketika karyawan mengalami stres, cara mereka memaknai pekerjaanlah yang kemudian banyak menentukan apakah kinerja mereka akan terdampak positif atau negatif.

#### **4.3.4 R-Square**

Langkah selanjutnya dalam evaluasi model struktural mencakup penilaian kekuatan penjelas model. Kekuatan penjelas suatu model berkaitan dengan kemampuannya untuk menyesuaikan data yang ada dengan mengukur kekuatan asosiasi yang ditunjukkan oleh model jalur PLS. Ukuran yang paling umum digunakan untuk mengevaluasi kekuatan penjelas model struktural adalah R –

Square yaitu ukuran proporsii variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk.(Juliandi, 2018).

1. Jika nilai R2 (adjusted) = 0.75 berarti model adalah substansial (kuat)
2. Jika nilai R2 (adjusted) = 0.50 berarti model adalah moderate (sedang)
3. Jika nilai R2 (adjusted) = 0.25 berarti model adalah lemah (buruk)

Pada Tabel 4.17 dapat dilihat hasil analisis pengujian terhadap nilai R – Square.

**Tabel 4. 20**  
**Nilai R - Square**

	<b>R-square</b>	<b>R-square adjusted</b>
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	0.875	0.868
<b>Work Meaningfulness (Z)</b>	0.669	0.657

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan Smart-PLS 4 (2025)

Kesimpulan nilai R – Square pada table diatas adalah:

1. Variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai R – Square Adjusted sebesar 0.868 artinya kemampuan variabel (X1) Stres Kerja dan (X2) *Perceived Organizational Support* adalah sebesar 86,8% dengan demikian model tergolong substansial (kuat).
2. Variabel Z (*Work Meaningfulness*) memiliki nilai R – Square Adjusted sebesar 0.657 artinya kemampuan variabel (X1) Stres Kerja dan (X2) *Perceived Organizational Support* adalah sebesar 65,7% dengan demikian model tergolong moderate (sedang).

#### **4.3.5 F – Square**

F – Square adalah pengukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang

dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai R2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria F – Square menurut Juliandi (2018) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai  $F^2 = 0.02$  berarti efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
2. Jika nilai  $F^2 = 0.15$  berarti efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
3. Jika nilai  $F^2 = 0.35$  berarti efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

	<b>Stres Kerja (X1)</b>	<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b><i>Perceived Organizational Support (X2)</i></b>	<b><i>Work Meaningfulness (Z)</i></b>
<b><i>Perceived Organizational Support (X2)</i></b>		1.002		0.359
<b>Stres Kerja (X1)</b>		0.654		0.942
<b><i>Work Meaningfulness (Z)</i></b>		0.160		
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>				

Sumber: Hasil Pengolahan data menggunakan Smart-PLS 4 (2025)

Kesimpulan nilai uji F – Square dari table di atas adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh X2 (*Perceived Organizational Support*) terhadap Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai F-Square 1.002 artinya terdapat efek yang besar dari variabel X2 terhadap Y.
2. Pengaruh X2 (*Perceived Organizational Support*) terhadap Z (*Work Meaningfulness*) memiliki nilai F-Square 0.359 artinya terdapat efek yang sedang/berat dari variabel X2 terhadap Z.

3. Pengaruh X1 (Stres Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai F-Square 0.654 artinya terdapat efek yang besar dari variabel X1 terhadap Y.
4. Pengaruh X1 (Stres Kerja) terhadap Z (*Work Meaningfulness*) memiliki nilai F-Square 0.942 artinya terdapat efek yang besar dari variabel X1 terhadap Z.
5. Pengaruh Z (*Work Meaningfulness*) terhadap Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai F-Square 0.160 artinya terdapat efek yang sedang/berat dari variabel Z terhadap Y.

Ini menunjukkan bahwa faktor paling dominan yang memengaruhi kinerja pegawai adalah dukungan organisasi dan stres kerja yang dikelola dengan baik.

#### **4.4 Pembahasan**

Analisis hasil penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ada tujuh (7) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

##### **4.4.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji *Direct Effect* yang dilakukan pada Variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.43, T 6.279 dan P-Value 0.000 (<0.05), artinya berpengaruh positif dan signifikan.

Stres adalah perasaan tidak nyaman, gelisah, dan cemas yang dapat menimbulkan pikiran dan emosi yang buruk, bahkan dapat berdampak pada kondisi fisik karyawan (Darwis et al., 2017). Vanchapo (2020) juga menjelaskan

bahwa *work stress* adalah kondisi tegang yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental, mempengaruhi emosi dan cara berpikir karyawan. Dari definisi ini, dapat disimpulkan bahwa *work stress* adalah kondisi fisik dan emosional yang dihadapi karyawan akibat kurangnya motivasi dan keseimbangan fisik serta psikologis, yang berdampak pada kesejahteraan emosional, proses berpikir, dan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Lazarus Esitikot et al., 2024), (Ahli et al., 2024) dan (Herminingsih, 2025) menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Netarisa et al., 2024) menyatakan stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karena jika stress terjadi pada saat kerja karyawan akan cepat merasa bosan dan kehilangan semangat dalam bekerja.

#### **4.4.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Work Meaningfulness***

Berdasarkan hasil uji Direct Effect yang dilakukan pada Variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.602, T 9.938 dan P-Value 0.000 ( $<0.05$ ), artinya berpengaruh positif dan signifikan.

Rosso et al. (2010) dalam Anggraheni et al. (2025) mendefinisikan kebermaknaan yang dirasakan dari suatu pekerjaan sebagai tingkat signifikansi pekerjaan bagi individu. (Tommasi et al., 2020) menekankan bahwa *work meaningfulness* bukan hanya tentang tugas pekerjaan itu sendiri, tetapi juga bagaimana individu secara aktif membentuk makna melalui interaksi dengan lingkungan kerja. Mereka membedakan antara *meaning of work* (makna kerja secara umum) dan *meaningfulness* (pengalaman pribadi akan nilai pekerjaan).

Berdasarkan Penelitian dari Tommasi et al. (2020) menunjukkan bahwa pekerja yang merasa pekerjaannya bermakna cenderung lebih resilien terhadap stres. (Erlmaier et al., 2022; Gur et al., 2022; Mousa & Samara, 2022) menemukan dalam penelitiannya bahwa bahwa kebermaknaan dapat membantu mengurangi stress.

#### **4.4.3 Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja**

##### **Karyawan**

Berdasarkan hasil uji Direct Effect yang dilakukan pada Variabel *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.445, T 6.398 dan P-Value 0.000 ( $<0.05$ ), artinya berpengaruh positif dan signifikan.

*Perceived Organizational Support* adalah seberapa besar pegawai merasa dihargai dan didukung oleh organisasi. Dukungan ini meningkatkan efisiensi kerja, loyalitas, dan komitmen pegawai. POS mendorong pegawai memberikan kinerja terbaik sebagai respons terhadap perhatian dan apresiasi dari organisasi (Alshaabani et al., 2021). POS merujuk dari sudut pandang pegawai mengenai sejauh mana peran organisasi mengakui dan mendukung kontribusi mereka, yang mencerminkan komitmen organisasi terhadap kesejahteraan pegawai. Ketika pegawai merasa diperhatikan dan didorong, mereka biasanya berperilaku memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tinggi terhadap organisasi. (Rahmayani & Wikaningrum, 2022). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fajri & Rohyani (2025) menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suwarno et al., 2023) menyatakan bahwa

*Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **4.4.4 Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Work**

##### **Meaningfulness**

Berdasarkan hasil uji Direct Effect yang dilakukan pada Variabel *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Meaningfulness* memiliki nilai koefisien jalur 0.372, T 4.704 dan P-Value 0.000 ( $<0.05$ ), artinya berpengaruh positif dan signifikan.

*Perceived Organizational Support* merupakan keyakinan karyawan tentang seberapa tinggi kepekaan atau perhatian organisasi dalam memberikan atau memfasilitasi kesejahteraan karyawan dan menghargai kinerjanya (Tjahjono et al., 2020a). *Perceived organizational support* jika menurut (Imah et al., 2023) yaitu persepsi karyawan terhadap organisasi yang mampu memenuhi beberapa kebutuhan emosional dan sosial dalam bekerja, seperti kebutuhan akan penghargaan, afiliasi, dan dukungan emosional sehingga karyawan dapat mencapai kesejahteraan dalam bekerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Fay et al., 2023; Lee et al., 2021; Widodo et al., 2025) menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Work Meaningfulness*.

#### **4.4.5 Pengaruh *Work Meaningfulness* terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji Direct Effect yang dilakukan pada Variabel *Work Meaningfulness* terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.246, T 3.157 dan P-Value 0.002 ( $<0.05$ ), artinya berpengaruh positif dan signifikan.

Adapun penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *Work Meaningfulness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh (Bakhri, 2023; Latifa & Rojuaniah, 2022; Safitri & Sulistiyorini, 2022; Susanti et al., 2021)

#### **4.4.6 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work Meaningfulness***

Pengaruh tidak langsung variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work Meaningfulness* adalah 0.091, T 2.497 dengan P-Value  $0.013 < 0.05$ , maka *Work Meaningfulness* memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Han et al., 2020; Panda et al., 2022) menyatakan bahwa stress kerja secara langsung berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, Namun, kebermaknaan kerja memediasi secara positif, membantu mengurangi dampak buruk stres kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Geldenhuis et al., 2021) menyatakan bahwa *work meaningfulness* berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

#### **4.4.7 *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work Meaningfulness***

Pengaruh tidak langsung variabel *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work Meaningfulness* adalah 0.148, T 2.931, dan P-Value  $0.003 < 0.05$ , maka *Work Meaningfulness* memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Tjahjono et al. (2020) *perceived organizational support* merupakan keyakinan karyawan tentang seberapa tinggi kepekaan atau perhatian organisasi dalam memberikan atau memfasilitasi kesejahteraan karyawan dan menghargai kinerjanya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Augusty & Hurriyati, 2025; Sulistyawati & Sufriadi, 2020) menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* secara langsung berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diambil Kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Stress Kerja terhadap berpengaruh Kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera
2. *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera
3. Stress Kerja berpengaruh terhadap *Work Meaningfulness* pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera
4. *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Work Meaningfulness* pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera
5. *Work Meaningfulness* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera
6. *Work Meaningfulness* memediasi pengaruh Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera
7. *Work Meaningfulness* memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera

#### **5.2. Saran**

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

1. Melakukan identifikasi sumber stres secara berkala melalui survey, hal ini penting untuk mengetahui *stressor* spesifik di ruas Belmera, apakah berasal dari beban kerja, interaksi dengan pengguna jalan, atau sistem shift. Mengembangkan program manajemen stres berbasis bukti, serta peninjauan ulang alur kerja dan target yang realistis. Intervensi harus bersifat preventif, bukan kuratif.
2. Meningkatkan kejelasan dan kepastian dukungan instrumental, seperti penyediaan alat kerja yang memadai, prosedur pelaporan yang mudah, dan respon cepat terhadap keluhan operasional. Dukungan harus terasa nyata (*tangible*). Menginstitusionalisasi sistem apresiasi dan pengakuan yang transparan dan tepat waktu. Pengakuan tidak harus selalu finansial, namun dapat berupa penghargaan non-materi (*non-monetary rewards*) yang menunjukkan nilai kontribusi karyawan.
3. Mempertimbangkan penerapan *job crafting*, yaitu memberikan ruang bagi karyawan untuk sedikit menyesuaikan tugas atau interaksi dalam pekerjaannya, sehingga mereka merasa lebih memiliki kontrol dan dapat mengekspresikan nilai diri. Menciptakan forum berbagi cerita dan pengalaman bermakna (*storytelling session*) antar karyawan atau dari atasan, untuk memperkuat rasa kebanggaan dan tujuan bersama.
4. Pegawai juga dapat mengembangkan cara berfikir yang kritis dalam menjalankan tugas dan berusaha mengembangkan diri untuk kepentingan suatu organisasi.

5. Untuk peneliti selanjutnya, sebaiknya menambah jumlah variabel independen yang masih berbasis pada sumber daya manusia selain yang digunakan penelitian ini dengan berlandaskan pada penelitian sebelumnya.

### **5.3.Keterbatasan Penelitian**

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

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuisione terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman.
2. Penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 58 karyawan PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahli, R., Hilmi, M. F., & Abudaqa, A. (2024). The Influence of Leadership Dynamics and Workplace Stress on Employee Performance in the Entrepreneurial Sector and the Moderating Role of Organizational Support. *Aptisi Transactions on Technopreneurship (ATT)*, 6(3), 300–313. <https://doi.org/10.34306/att.v6i3.424>
- Alshaabani, A., Naz, F., Magda, R., & Rudnák, I. (2021). Impact of Perceived Organizational Support on OCB in the Time of COVID-19 Pandemic in Hungary: Employee Engagement and Affective Commitment as Mediators. *Sustainability*, 13(14), 7800. <https://doi.org/10.3390/su13147800>
- Andayani, F., & Saputra, Y. (2020). Pengaruh persepsi makna kerja terhadap kepuasan dan performa pegawai. *Jurnal Psikologi Dan Organisasi*, 5(3), 115–127.
- Anggraheni, M. D., Sudibjo, N., & Harsanti, H. R. (2025). The Role of Meaningful Work, Work Engagement, and Strength Use in Enhancing Teachers' Job Performance: A Case of Indonesian Teachers. *Open Education Studies*, 7(1). <https://doi.org/10.1515/edu-2025-0078>
- Anisagita, F., & Murniningsih, R. (2023). Pengaruh Self Efficacy dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi. <https://journal.unimma.ac.id>
- Ardiansyah, R., & Lestari, D. (2020). Perceived organizational support sebagai determinan keterikatan pegawai pada organisasi. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 6(2), 130–142.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *STRES KERJA*. Semarang University Press.
- Asike, A., & Muslimin, U. (2022). Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Kab. Pangkep. *Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat (LP2M)*, (<http://www.journal.stieamsir.ac.id/index.php/abrij/issue/view/18>).
- Augusty, H., & Hurriyati, D. (2025). Perceived Organizational Support dengan Employee Engagement. *IDEA: Jurnal Psikologi*, 9(1), 20–29. <https://doi.org/10.32492/idea.v9i1.9103>
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., & Fletcher, L. (2019). The Meaningful Work Scale: Development and Validation. *Journal of Management Studies*, 56(1), 1–32.
- Bakhri, S. (2023). INVESTIGASI PENGARUH PERSON-ORGANIZATION FIT TERHADAP MEANINGFUL WORK PEGAWAI PERGURUAN TINGGI SWASTA DI KABUPATEN LAMPUNG TIMUR. *JURNAL STIE*

SEMARANG (EDISI ELEKTRONIK), 15(1), 144–150.  
<https://doi.org/10.33747/stiesmg.v15i1.591>

- Darsana, I. M. (2023). *KINERJA KARYAWAN BERBASIS ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, KEPERIBADIAN DAN BUDAYA ORGANISASI* (M. A. Wardana, Ed.). PENERBIT INTELEKTUAL MANIFES MEDIA (CV. Intelektual Manifes Media].
- Darwis, D., Badeni, B., & Danim, S. (2017). Developing Model of Quality Assurance for Higher Education Institutes. *Proceedings of the 1st Yogyakarta International Conference on Educational Management/Administration and Pedagogy (YICEMAP 2017)*. <https://doi.org/10.2991/yicemap-17.2017.70>
- Efendi, M. J., Waluyo, S. E. Y., Sholeh, R., Huda, K., & Permatasari, O. (2022). PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMODERASI PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 6(2), 1–13.  
[https://doi.org/10.36841/cermin\\_unars.v6i2.2424](https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v6i2.2424)
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 71, Number 3).
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2019). *Perceived Organizational Support: Fostering Enthusiastic and Productive Employees*. American Psychological Association.
- Elvera, & Astarina, Y. (2021). *METODOLOGI PENELITIAN*. Penerbit Andi.
- Erlmaier, T., Brosi, P., & Welpe, I. M. (2022). Taking a closer look at the bidirectional relationship between meaningful work and strain at work: a cross-lagged model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(3), 341–351.  
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1990265>
- Erwinsyah, Rahmat, A., & Adolf, B. (2022). Komitmen Afektif dengan Komitmen Profesional: Perceived Organizational Support sebagai Mediasi. *JURNAL KOMUNITAS SAINS MANAJEMEN*, 1(4), 363–374.  
<http://www.jkkm.akademimanajemen.or.id>
- Fahmi, I. (2014). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Alfabeta.
- Fajri, N. R. T., & Rohyani, I. (2025). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA (STUDI PADA KARYAWAN RESTORAN OEMAH TAHU PURWOKERTO). *Jurnal Cakrawala Ilmiah*.  
<https://bajangjournal.com/index.php/JCI/article/view/9801/7713>

- Fay, D., Strauss, K., Schwake, C., & Urbach, T. (2023). Creating meaning by taking initiative: Proactive work behavior fosters work meaningfulness. *Applied Psychology, 72*(2), 506–534. <https://doi.org/10.1111/apps.12385>
- Firmansyah, A., & Pratiwi, S. (2021). *Manajemen Stres Kerja dalam Organisasi Modern*. Pustaka Utama.
- Fitria, A., & Nugroho, D. (2022). Work meaningfulness sebagai prediktor keterlibatan dan kesejahteraan pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Psikologi, 11*(1), 44–56.
- Gaggiotti, H. (2006). Going from Spain and Latin America to Central Asia: Decisionmaking of expatriation and meaning of work. *The Central Asia Business Journal, 1*(1), 8–22.
- Geldenhuis, M., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2021). How task, relational and cognitive crafting relate to job performance: a weekly diary study on the role of meaningfulness. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 30*(1), 83–94. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1825378>
- Ghozali, I. (2021). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10)* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gur, A., Shenaar-Golan, V., & Cohen, A. (2022). Stress, sense of meaningful work, and well-Being among social workers during Covid-19. *European Journal of Social Work, 25*(5), 840–854. <https://doi.org/10.1080/13691457.2022.2067136>
- Han, S.-H., Oh, E. G., & Kang, S. “Pil.” (2020). The link between transformational leadership and work-related performance: moderated-mediating roles of meaningfulness and job characteristics. *Leadership & Organization Development Journal, 41*(4), 519–533. <https://doi.org/10.1108/LODJ-04-2019-0181>
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (H. Abadi, Ed.). CV PUSTAKA ILMU GROUP.
- Hasniati. (2023). *Stres dan Perilaku Kerja*. Unhas Press.
- Hendrawan, D., & Saputra, R. (2022). *Pengelolaan Stres Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Penerbit Mitra.
- Herminingsih, A. (2025). THE EFFECTS OF JOB STRESS, MOTIVATION AND WORK CONFLICT ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *International Journal of Social Service and Research, 5*(1), 67–75. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v5i1.1172>
- Imah, T. N., Tjahjono, H. K., & Madjid, A. (2023). Workplace Well-Being: The Roles of Perceived Organizational Support, Organizational Justice and

- Workplace Spirituality. *Quality - Access to Success*, 24(193).  
<https://doi.org/10.47750/QAS/24.193.29>
- Jasa Marga Tollroad Operator. (2025). *Refreshment Standar Operasional Prosedur (SOP) bidang Traffic*.
- Juliandi, A. (2018). *Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam: Structural Equation Model Based Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan Smart SEM-PLS*. Universitas Batam.
- Kininmonth, C. (2024). *New Gallup report: 77% of employees disengaged at work 70% of variance in team engagement is due to the manager*. Gallup.
- Latifa, S., & Rojuaniah, R. (2022). HUBUNGAN ANTARA BEBAN PEKERJAAN, MEANINGFUL WORK, TURNOVER INTENTION, DAN KINERJA KARYAWAN. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2181–2194.  
<https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.321>
- Lazarus Esitikot, E., Edet Ekong, A., Ubong Umoh, M., O. Obadimu, C., & Akadi, A. (2024). Work-Related Stress: A Challenge for Organizations and Workers in the Nigerian Petroleum Industry. *International Journal of Innovative Science and Research Technology (IJISRT)*, 1284–1288.  
<https://doi.org/10.38124/ijisrt/IJISRT24SEP166>
- Lee, C. C., Aravamudhan, V., Varshini, T., Lim, H. S., & Ruane, S. G. (2021). Factors Impacting Work Engagement of Gen Z Employees: A Regression Analysis. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 18(3).  
<https://doi.org/10.33423/jlae.v18i3.4414>
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1–12.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5040>
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278.  
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617>
- Mousa, M., & Samara, G. (2022). Mental health of business academics within the COVID-19 era: can meaningful work help? A qualitative study. *Employee Relations: The International Journal*, 44(4), 764–784.  
<https://doi.org/10.1108/ER-04-2021-0170>

- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*.
- Netarisa, Andarini, D., Idris, H., & Anggraeni, R. (2024). Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan : literature review. *Jurnal Lentera Kesehatan Masyarakat*, 3(2), 89–99. <https://doi.org/10.69883/ax0m4p20>
- Nikolova, M., & Cnossen, F. (2020). What makes work meaningful and why economists should care about it. *Labour Economics*, 65. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101847>
- Nugroho, B. S., Wahyuni, D., & Ferdiansyah, M. (2021). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 8(2), 112–125.
- Panda, A., Sinha, S., & Jain, N. K. (2022). Job meaningfulness, employee engagement, supervisory support and job performance: a moderated-mediation analysis. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(6), 2316–2336. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-08-2020-0434>
- Putri, F. R., & Anggraini, D. (2020). Perceived Organizational Support dan Keterlibatan Kerja Pada Perawat Kontrak. *Psychology Journal of Mental Health Volume 2, Nomor 2, Tahun 2020*, 2, 1–11.
- Rahmayani, W. E., & Wikaningrum, T. (2022). ANALISIS PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, DUKUNGAN ATASAN DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN SELAMA MASA PANDEMI COVID-19. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(2), 71. <https://doi.org/10.30659/ekobis.23.2.71-85>
- Ramadhan, F., & Oktaviani, S. (2021). Pengaruh keadilan organisasi, dukungan atasan, dan sistem penghargaan terhadap perceived organizational support. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 8(3), 89–101.
- Ratu, C. N. (2020). PENGARUH PELATIHAN “BECOME A GREAT EMPLOYEE WITH MEANINGFULNESS” TERHADAP KETERIKATAN KERJA KARYAWAN. *Syntax Idea*.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002a). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002b). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 1–17.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal*

- of Applied Psychology*, 86(5), 825–836. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.825>
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (Edisi 13, Jilid 1). Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Salemba Empat.
- Rosso, Brent D, Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127.
- Rosso, Brent D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (1985). *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*. Ryan.
- Safitri, D., & Sulistiyorini, D. (2022). The Influence of Meaningful Work and Organizational Citizenship Behavior on Job Performance of Employees in PT X Mojokerto. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i1.10222>
- Santoso, A., & Ningsih, S. (2022). *Perceived organizational support dan kontribusinya dalam meningkatkan kinerja pegawai*. Alfabeta.
- Sari, M., & Handayani, E. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas pegawai. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 11(1), 29–41.
- Siaput, R., Toding, H., & Lontoh, F. (2024). The Impact of Occupational Stress on Operational Errors among Toll Road Operators: A Case Study. *Journal of Transportation Safety & Security*, 16(1), 1–15.
- Simarmata, H. M. P., Hidayatulloh, A. N., Revida, E., Hasibuan, A., Komariyah, I., Kuswandi, S., & Sudarmanto, E. (2021). *Organisasi: Manajemen dan Kepemimpinan*. Yayasan Kita Menulis.
- Steger, M., & Dik, B. J. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). In *Journal of Career Assessment* (Vol. 20, Number 3, pp. 322–337). SAGE Publications Inc. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Sugiyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D* (Sutopo, Ed.; 5th ed.). ALFABETA. [www.cvalfabeta.com](http://www.cvalfabeta.com)

- Sulfitra, S., & Ariyanto, A. (2018). ANALISIS EVALUASI KINERJA PELABUHAN PERIKANAN LAMPULO DALAM PENINGKATAN KESEJAHTERAAN HIDUP DAN PENGURANGAN ANGKA PENGANGGURAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 8(1). <https://doi.org/10.37598/jimma.v8i1.577>
- Sulistyawati, U. S., & Sufriadi, D. (2020). Perceived Organization Support Towards Employee Engagement and The Impact of Employee Job Satisfaction. *International Journal of Social Science and Business*, 4(4), 513. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i4.28587>
- Susanti, E. N., Tanjung, R., Lestari, L., Ashari, E., & Ariyanto, D. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL DIMENSI*, 10(3), 608–618. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i3.3864>
- Sutanto, A. (2021). *Psikologi Stres Kerja: Teori dan Implementasi di Dunia Kerja*. CV. Mandiri Sejahtera.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Suwarno, S., Kesuma, I. M., Aprianto, R., Anggraini, S., Nuraini, B., Paleni, H., & Surajiyo, S. (2023). Perceived Organization Support and Work Engagement toward Employee Performance with Motivation as Mediating Variable. *Journal of Business Management and Economic Development*, 1(02), 230–239. <https://doi.org/10.59653/jbmed.v1i02.136>
- Tehreem, H., Parveen, F., & Shams, Q.-A. (2023). A Study on the Work Stress and Performance of Employees in Organizations with Interfering Effect of Social Support. *Journal of Social Sciences Review*, 3(1), 543–551. <https://doi.org/10.54183/jssr.v3i1.190>
- Tjahjono, H. K., Puji Rahayu, M. K., & Putra, A. D. (2020a). THE MEDIATING ROLE OF AFFECTIVE COMMITMENT ON THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND PROCEDURAL JUSTICE ON JOB PERFORMANCE OF CIVIL SERVANT. *Journal of Leadership in Organizations*, 2(2). <https://doi.org/10.22146/jlo.55371>
- Tjahjono, H. K., Puji Rahayu, M. K., & Putra, A. D. (2020b). THE MEDIATING ROLE OF AFFECTIVE COMMITMENT ON THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND PROCEDURAL JUSTICE ON JOB PERFORMANCE OF CIVIL SERVANT. *Journal of Leadership in Organizations*, 2(2). <https://doi.org/10.22146/jlo.55371>
- Tommasi, F., Ceschi, A., & Sartori, R. (2020). Viewing Meaningful Work Through the Lens of Time. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.585274>

- Utama, T., Han, W. P., Ivone, Berluidaham, & Megawati. (2019). *Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Lubsindo Utama Medan*. Utama, T., & Han, W. P. (2019). Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Lubsindo Utama Medan. Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS). <https://seminar-id.com/semnas-sainteks2019.html>
- Vanchapo, A. R. (2020). *BEBAN KERJA DAN STRES KERJA*. CV PENERBIT QIARA MEDIA.
- Vanchapo, A. R., Faathir, S., & Tangerang, H. (2019). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. <https://www.researchgate.net/publication/360576767>
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.
- Widodo, T., Wening, N., Nakuloadi, H., Rustiana, E., & Saifuddiin, M. R. (2025). Work Engagement in Generation Z Employees: Organizational Commitment, Perceived Organizational Support and Work Meaningfulness. *Journal of Lifestyle and SDGs Review*, 5(2), e02610. <https://doi.org/10.47172/2965-730X.SDGsReview.v5.n02.pe02610>
- Wijaya, H., & Hasanah, R. (2021). Dinamika kinerja pegawai: Interaksi antara motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 7(2), 55–68.
- Wijayanti, E. (2020). *Stres Kerja: Konsep, Faktor, dan Dampaknya Terhadap Kinerja*. Unnes Press.
- Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 2(01), 1–11. <https://doi.org/10.59422/lbm.v2i01.86>
- Wrzesniewski, A., Dutton, J., & Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Elsevier Ltd. All Rights Reserved*, 25, 93–135.
- Yuliana, N., & Hadi, S. (2020). Peran perceived organizational support dalam menurunkan turnover intention. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 7(2), 55–66.
- Yulianto, B. (2020). *PERILAKU PENGGUNA APD SEBAGAI ALTERNATIF MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN YANG TERPAPAR BISING INTENSITAS TINGGI*. Scopindo Media Pustaka.



## Outer loadings - Matrix

	Kinerja Pegawai (Z)	Perceived Organizational Support (X2)	Stres Kerja (X1)	Work Meaningfulness (Z)
X1.1			0.768	
X1.10			0.886	
X1.11			0.814	
X1.12			0.833	
X1.13			0.740	
X1.14			0.824	
X1.15			0.851	
X1.2			0.752	
X1.3			0.850	
X1.4			0.745	
X1.5			0.777	
X1.6			0.821	
X1.7			0.834	
X1.8			0.793	
X1.9			0.796	
X2.1		0.788		
X2.10		0.772		
X2.11		0.782		
X2.12		0.843		
X2.13		0.804		
X2.14		0.778		
X2.15		0.777		
X2.2		0.740		
X2.3		0.848		
X2.4		0.796		
X2.5		0.723		
X2.6		0.838		
X2.7		0.808		
X2.8		0.840		
X2.9		0.780		
Y1	0.879			
Y10	0.853			
Y11	0.853			
Y12	0.891			
Y13	0.720			
Y14	0.898			
Y15	0.898			
Y2	0.826			
Y3	0.900			
Y4	0.791			
Y5	0.853			
Y6	0.832			
Y7	0.800			
Y8	0.825			
Y9	0.845			
Z1				0.863
Z10				0.799
Z11				0.866
Z12				0.838
Z13				0.836
Z14				0.863
Z15				0.854
Z2				0.850
Z3				0.845
Z4				0.886
Z5				0.826
Z6				0.879
Z7				0.831
Z8				0.818
Z9				0.862

## Construct reliability and validity - Overview

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kinerja Pegawai (Z)	0.971	0.972	0.974	0.715
Perceived Organizational Support (X2)	0.958	0.961	0.963	0.632
Stres Kerja (X1)	0.961	0.963	0.965	0.651
Work Meaningfulness (Z)	0.972	0.973	0.975	0.719

## Discriminant validity - Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Matrix

	Kinerja Pegawai (Z)	Perceived Organizational Support (X2)	Stres Kerja (X1)	Work Meaningfulness (Z)
Kinerja Pegawai (Z)				
Perceived Organizational Support (X2)	0.773			
Stres Kerja (X1)	0.801	0.374		
Work Meaningfulness (Z)	0.848	0.607	0.756	

## Discriminant validity - Fornell-Larcker criterion

	Kinerja Pegawai (Z)	Perceived Organizational Support (X2)	Stres Kerja (X1)	Work Meaningfulness (Z)
Kinerja Pegawai (Z)	0.845			
Perceived Organizational Support (X2)	0.754	0.795		
Stres Kerja (X1)	0.779	0.375	0.807	
Work Meaningfulness (Z)	0.831	0.598	0.742	0.848

## Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Perceived Organizational Support (X2) -> Kinerja Pegawai (Z)	0.445	0.454	0.070	6.398	0.000
Perceived Organizational Support (X2) -> Work Meaningfulness (Z)	0.372	0.367	0.079	4.704	0.000
Stres Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Z)	0.430	0.436	0.068	6.279	0.000
Stres Kerja (X1) -> Work Meaningfulness (Z)	0.602	0.597	0.061	9.938	0.000
Work Meaningfulness (Z) -> Kinerja Pegawai (Z)	0.246	0.232	0.078	3.157	0.002

## Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Perceived Organizational Support (X2) -> Work Meaningfulness (Z) -> Kinerja Pegawai (Z)	0.091	0.086	0.037	2.497	0.013
Stres Kerja (X1) -> Work Meaningfulness (Z) -> Kinerja Pegawai (Z)	0.148	0.140	0.051	2.931	0.003

## Discriminant validity - Cross loadings

	Kinerja Pegawai (Z)	Perceived Organizational Support (X2)	Stres Kerja (X1)	Work Meaningfulness (Z)
X1.1	0.709	0.390	0.768	0.596
X1.10	0.707	0.377	0.886	0.670
X1.11	0.696	0.375	0.814	0.723
X1.12	0.595	0.301	0.833	0.647
X1.13	0.642	0.366	0.740	0.598
X1.14	0.598	0.268	0.824	0.490
X1.15	0.556	0.211	0.851	0.584
X1.2	0.548	0.299	0.752	0.606
X1.3	0.614	0.240	0.850	0.547
X1.4	0.537	0.194	0.745	0.460
X1.5	0.564	0.281	0.777	0.462
X1.6	0.645	0.253	0.821	0.591
X1.7	0.697	0.331	0.834	0.676
X1.8	0.619	0.306	0.793	0.626
X1.9	0.635	0.292	0.796	0.605
X2.1	0.598	0.788	0.281	0.476
X2.10	0.614	0.772	0.354	0.502
X2.11	0.600	0.782	0.372	0.460
X2.12	0.692	0.843	0.445	0.583
X2.13	0.575	0.804	0.254	0.428
X2.14	0.574	0.778	0.281	0.473
X2.15	0.696	0.777	0.410	0.597
X2.2	0.440	0.740	0.109	0.312
X2.3	0.615	0.848	0.279	0.374
X2.4	0.640	0.796	0.365	0.496
X2.5	0.515	0.723	0.221	0.389
X2.6	0.667	0.838	0.312	0.563
X2.7	0.558	0.808	0.213	0.461
X2.8	0.562	0.840	0.192	0.438
X2.9	0.537	0.780	0.251	0.456
Y1	0.879	0.694	0.708	0.763
Y10	0.853	0.680	0.674	0.787
Y11	0.853	0.688	0.700	0.757
Y12	0.891	0.630	0.691	0.763
Y13	0.720	0.580	0.581	0.536
Y14	0.898	0.623	0.711	0.737
Y15	0.898	0.619	0.673	0.685
Y2	0.826	0.552	0.704	0.750
Y3	0.900	0.672	0.696	0.755
Y4	0.791	0.616	0.584	0.573
Y5	0.853	0.625	0.639	0.690
Y6	0.832	0.615	0.606	0.631
Y7	0.800	0.647	0.610	0.665
Y8	0.825	0.686	0.610	0.692
Y9	0.845	0.636	0.671	0.704
Z1	0.764	0.525	0.672	0.863
Z10	0.568	0.494	0.493	0.799
Z11	0.732	0.553	0.651	0.866
Z12	0.668	0.528	0.573	0.838
Z13	0.651	0.458	0.670	0.836
Z14	0.695	0.494	0.600	0.863
Z15	0.758	0.466	0.624	0.854
Z2	0.643	0.475	0.548	0.850
Z3	0.612	0.442	0.566	0.845
Z4	0.789	0.568	0.680	0.886
Z5	0.705	0.455	0.685	0.826
Z6	0.753	0.563	0.690	0.879
Z7	0.661	0.501	0.612	0.831
Z8	0.743	0.510	0.709	0.818
Z9	0.766	0.552	0.610	0.862

## Collinearity statistics (VIF) - Inner model - List

	VIF
Perceived Organizational Support (X2) -> Kinerja Pegawai (Z)	1.581
Perceived Organizational Support (X2) -> Work Meaningfulness (Z)	1.164
Stres Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Z)	2.260
Stres Kerja (X1) -> Work Meaningfulness (Z)	1.164
Work Meaningfulness (Z) -> Kinerja Pegawai (Z)	3.021

## R-square - Overview

	R-square	R-square adjusted
<b>Kinerja Pegawai (Z)</b>	0.875	0.868
<b>Work Meaningfulness (Z)</b>	0.669	0.657

## f-square - Matrix

	Kinerja Pegawai (Z)	Perceived Organizational Support (X2)	Stres Kerja (X1)	Work Meaningfulness (Z)
<b>Kinerja Pegawai (Z)</b>				
<b>Perceived Organizational Support (X2)</b>	1.002			0.359
<b>Stres Kerja (X1)</b>	0.654			0.942
<b>Work Meaningfulness (Z)</b>	0.160			

## Model fit

	Saturated model	Estimated model
<b>SRMR</b>	0.074	0.074
<b>d_ULS</b>	10.088	10.088
<b>d_G</b>	n/a	n/a
<b>Chi-square</b>	∞	∞
<b>NFI</b>	n/a	n/a

## PLSpredict LV summary - PLS-SEM

	Q <sup>2</sup> predict	RMSE	MAE
<b>Kinerja Pegawai (Z)</b>	0.851	0.447	0.343
<b>Work Meaningfulness (Z)</b>	0.665	0.654	0.506

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15
4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5
4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4
4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4
3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4
3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
3	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4
3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4

4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5
3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4
4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z14	Z15
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4
2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2
4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4

4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4
5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1
4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4
4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5
5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4
4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5
4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4

X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.	X1.
.1	.2	.3	.4	.5	.6	.7	.8	.9	10	11	12	13	14	15

4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	3
5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5
3	4	5	3	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5
4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4
4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	4
5	4	3	2	5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4
3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3
4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4
2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1
3	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4
4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3
4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5
3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3
4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3
4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2
4	3	5	5	4	3	5	5	5	5	3	4	5	5	4
4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5
1	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2
3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4
4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3
4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4
3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5
4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4
5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5

4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	
5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	
3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3	
4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	
4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	
5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	
3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	
5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	
4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	
3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
3	5	4	3	5	3	5	4	5	5	5	5	3	4	5	
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4
5	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	3	5	4	3	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4
3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3
3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3
4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5
4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4
4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5
4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4
2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1
4	5	4	5	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5
5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4
4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	5	4
3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4

3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4
2	3	2	1	3	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2
2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2
3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2
4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4
5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4
2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3
4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4
3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5
4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4
4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3
4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5
4	5	3	4	4	4	3	5	5	4	2	4	4	4	4
4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3
4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3
4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	5	3	4	4	5
3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3
3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4
5	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4
3	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4
5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
4	3	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5
4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5
4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4
5	4	5	5	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4
5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pj/PT/2024  
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.linkedin.com/umsumedan)

Nomor : 2201/IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2025  
 Lampiran :  
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 22 Muharram 1447 H  
 18 Juli 2025 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera**  
**Jl. Aluminium Raya No.1A, Tj. Mulia, Medan Deli**  
**Di tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu ( S-1 )**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

**Nama** : Cut Nadhifa Ailia  
**Npm** : 2205160580  
**Jurusan** : Manajemen  
**Semester** : VI (Enam)

**Judul** : Pengaruh Stres Kerja Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Work Meaningfulness Sebagai Variabel Intervening

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan  
  
**Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA.**  
 NIDN : 0109086502

**Tembusan :**  
 1. Peringgal





**JASAMARGA**  
Tollroad Operator

Medan, 13 Oktober 2025

Nomor : 78/TCM-Belmera/X/2025  
Lampiran : -  
Hal : Balasan Permohonan Izin Riset

Kepada Yth,  
Bapak / Ibu Dekan  
Prodi Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Tempat

Sehubungan dengan surat ini dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Nomor : 2201/II.3-AU/UMSU-05/F/2025, Hal : Permohonan Izin Riset tertanggal 18 Juli 2025, maka dengan ini menerangkan nama mahasiswa di bawah ini :

Nama : Cut Nadhifa Alia  
Nim : 2205160580  
Program Studi : Ekonomi dan Bisnis

Benar telah mengadakan Riset di PT Jasamarga Tollroad Operator Ruas Belmera pada tanggal 03 November 2025 s/d 30 Desember 2025 guna melengkapi data pada penyusunan Skripsi yang berjudul : "Pengaruh Stres Kerja dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Work Meaningfulness Sebagai Variabel Intervening".

Demikian Surat Keterangan diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Deputy Area Manager  
Transaction & Environment  
Ruas Belmera



Yudi Hermawan  
220224

**PT JASAMARGA TOLLROAD OPERATOR**  
Gedung Cabang Jagorawi Lt.4  
Plaza Tol Taman Mini Indonesia Indah  
Jakarta 13550  
Website : www.jmto.co.id  
Instagram : jmtoroadoperator  
Twitter : @ptjmto  
Telepon : 021 22984722  
Fax : 021 29835370  
Mail : support@jmto.co.id



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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 5118/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/5/2025

Kepada Yth  
**Ketua Program Studi Manajemen**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Medan, 28/5/2025

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Cut Nadhifa Ailia  
NPM : 2205160580  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Adanya fenomena stres kerja yang dapat menurunkan kinerja pegawai, sementara dukungan organisasi yang dirasakan justru dapat menjadi faktor yang meningkatkan kinerja. Namun, pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja tidak selalu langsung terlihat dan dapat dipengaruhi oleh sejauh mana pegawai merasakan makna dari pekerjaannya.  
2. Tingginya tingkat stres kerja yang dialami pegawai, yang dapat dipicu oleh berbagai faktor eksternal di lingkungan kerja. Tekanan dari atasan, kurangnya dukungan sosial, dan perilaku konsumen yang tidak menyenangkan merupakan beberapa faktor yang diyakini berkontribusi terhadap meningkatnya stres kerja.  
3. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti beban kerja yang tinggi, penerapan standar operasional prosedur (SOP), serta perilaku konsumen. Ketiga faktor tersebut dapat menciptakan tekanan psikologis yang berujung pada stres kerja. Stres kerja itu sendiri berpotensi menurunkan motivasi dan efektivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Rencana Judul : (1) Pengaruh Stres Kerja Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Work Meaningfulness Sebagai Variabel Intervening  
2. Pengaruh Tekanan Atasan, Dukungan Sosial, Dan Perilaku Konsumen Terhadap Tingkat Stres Kerja Pegawai  
3. Pengaruh Beban Kerja, Penerapan Sop, Dan Perilaku Konsumen Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Permohon

(Cut Nadhifa Ailia)



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 5118/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/5/2025

Nama Mahasiswa : Cut Nadhifa Ailia  
NPM : 2205160580  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Tanggal Pengajuan Judul : 28/5/2025  
Nama Dosen Pembimbing\*) : **Dr. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, SE, M.Si**

Judul Disetujui\*\*)

Pengaruh Stres Kerja dan Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Pegawai melalui Work Meaningfulness sebagai Variabel Intervening

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan, 04 Mei 2025

Dosen Pembimbing

(Dr. Rahmad Bahagia Srg., S.E., M.Si.)

**Keterangan**

\*) Dasi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*\*) Dasi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembaran ke-1 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.P/jj/PT/III/2024  
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [f umsumedan](#) [ig umsumedan](#) [t umsumedan](#) [v umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING**  
**TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**NOMOR : 2201 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2025**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi** : **Manajemen**  
**Pada Tanggal** :

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

**Nama** : **Cut Nadhifa Ailia**  
**N P M** : **2205160580**  
**Semester** : **VI (Enam)**  
**Program Studi** : **Manajemen**  
**Judul Proposal / Skripsi** : **Pengaruh Stres Kerja Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Work Meaningfulness Sebagai Variabel Intervening**

**Dosen Pembimbing** : **Dr.Rahmat Bahagia Siregar S.E M.Si**

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal 18 Juli 2026 Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
 Pada Tanggal : **22 Muharram 1447 H**  
 18 Juli 2025 M



Dekan  
  
**Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA**  
 NIDN : 0109086502

**Tembusan :**

1. Pertinggal.



### SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/TUGAS AKHIR

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Cut Nadhifa Ailia  
 NPM : 2205160580  
 Konsentrasi : Ekonomi dan Bisnis (Sumber Daya Manusia)  
 Judul : Pengaruh Stress Kerja Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Work Meaningfulness* Sebagai Variable Intervening Studi Kasus Pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Belmera.

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

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

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Oktober 2025  
 Pembuat Pernyataan



**Cut Nadhifa Ailia**

NB :

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