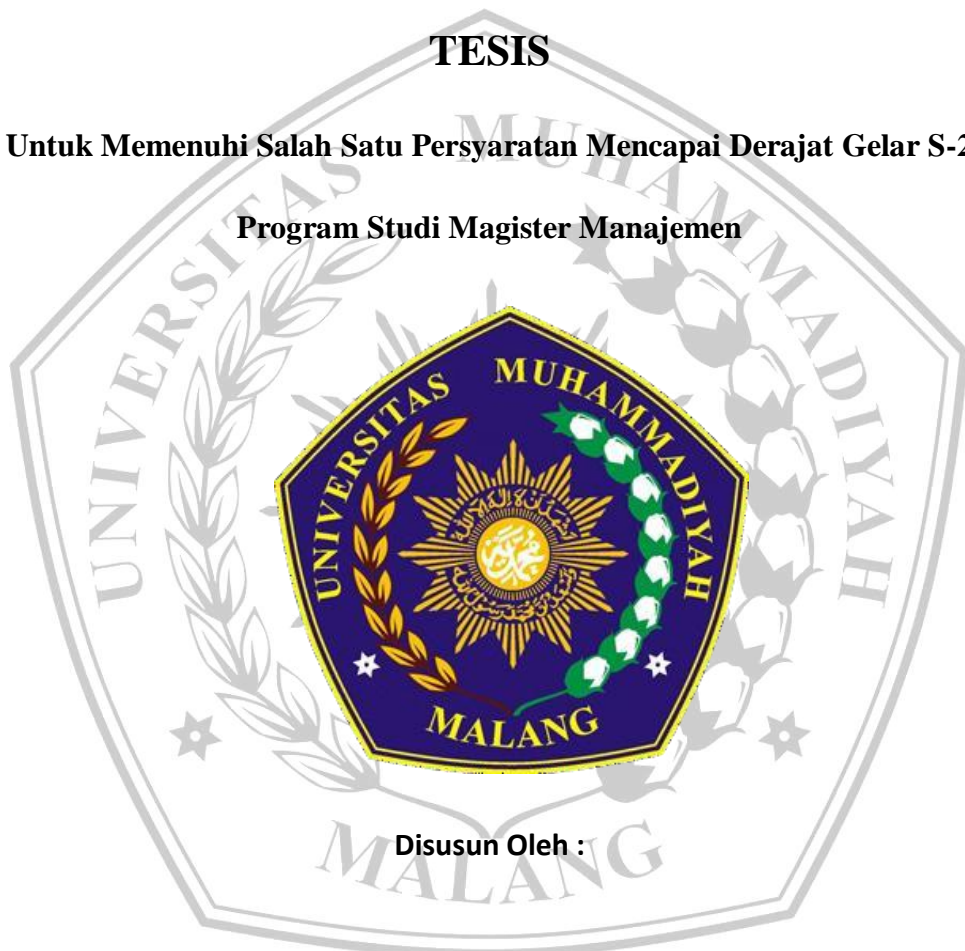


**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
MEDIASI**

(Studi Pada Karyawan Jawa Timur Park 1)

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai Derajat Gelar S-2  
Program Studi Magister Manajemen**



Disusun Oleh :

**ELGA VENTI PRAVITASARI**

**202010280211004**

**DIREKTORAT PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

**2023**

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
MEDIASI**

(Studi Pada Karyawan Jawa Timur Park 1)

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai Derajat Gelar S-2**

**Program Studi Magister Manajemen**



OLEH :

ELGA VENTI PRAVITASARI

202010280211004

**DIREKTORAT PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

**2023**

**PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(Studi Pada Karyawan Jawa Timur Park 1)**

Diajukan oleh :

**ELGA VENTI PRAVITASARI**

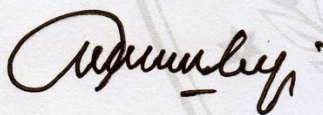
**202010280211004**

Telah disetujui

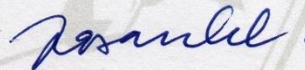
Pada hari/tanggal, **Rabu, 15 November 2023**

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



**Assc. Prof. Dr. Achmad Mohyi, M.M.**



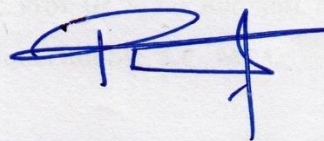
**Prof. Dr. Nazaruddin Malik, S.E., M.Si.**

Direktur  
Program Pascasarjana



**Prof. Akhsanul In'am, Ph.D**

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen



**Assc. Prof. Dr. Aniek Rumijati, M.M.**

# TESIS

Dipersiapkan dan disusun oleh :

**ELGA VENTI PRAVITASARI**

202010280211004



Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada hari/tanggal, Rabu/ 15 November 2023  
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan  
memperoleh gelar Magister/Profesi di Program Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Malang

## **SUSUNAN DEWAN PENGUJI**

**Ketua** : **Assc. Prof. Dr. Achmad Mohyi, M.M.**  
**Sekretaris** : **Prof. Dr. Nazaruddin Malik, S.E., M.Si.**  
**Penguji I** : **Assc. Prof. Dr. Aniek Rumijati, M.M.**  
**Penguji II** : **Dr. Iqbal Robbie, S.E., M.M.**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : ELGA VENTI PRAVITASARI

NIM : 202010280211004

Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. TESIS dengan judul : Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Jawa Timur Park 1) adalah karya saya dan dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.
2. Apabila ternyata dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia Tesis ini **DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN**, serta diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tesis ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan **HAK BEBAS ROYALTY NON EKSKLUSIF**. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 15 November 2023

Yang menyatakan,



ELGA VENTI PRAVITASARI

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayahNYA sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul **Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi** (Studi Pada Karyawan Jawa Timur Park 1). Penyusunan proposal tesis ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Strata Dua di Program Studi Magister Manajemen Direktorat Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang.

Penyusunan dan penulisan proposal tesis ini tidak terlepas segala bantuan dari Allah SWT serta bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Direktur dan para wakil direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang beserta jajarannya.
2. Ketua Program Studi Magister Manajemen dan sekretaris Program Studi Magister Manajemen Direktorat Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang beserta jajarannya.
3. Bapak Assc. Prof. Dr. Achmad Mohyi, M.M. selaku dosen pembimbing utama dan Prof. Dr. Nazaruddin Malik, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing pendamping dalam penulisan proposal tesis ini yang senantiasa sabar dalam membimbing dan mengarahkan serta memberikan masukan dalam penyusunan tesis ini.
4. Dewan penguji yang telah memberi kritik dan masukan untuk terselesaikannya penulisan tesis ini.
5. Diri Saya sendiri, Elga Venti Pravitasari yang sekali lagi mampu bertahan dan menyelesaikan apa yang telah dimulai. Walaupun dengan tertatih, *but you beat it well, I'm proud of Me, Thankyou Ga!*
6. Kedua orangtua Saya, Bapak Wahyudiono dan Ibu Sri Nuryati yang sudah selalu dengan sabar, terus dan selalu mendukung serta menunggu langkah lamban anaknya ini.
7. Kedua adik Saya, Adinda Dhea Amanda, S.Kes., Ftr., dan M. Dheo Refaldo Wahyudi, Spd. yang juga telah memberi support
8. Ibu SPV Wulan Febriyanti yang sudah selalu mempermudah cuti maupun izin kerja yang Saya ajukan meskipun mendadak, *You are the best!!*

9. Nina Ninu yang sudah banyak membantu dalam penulisan tesis ini. Putri Ayu, yang selalu percaya Saya mampu menyelesaikan penulisan ini bahkan ketika Saya ragu. *My special* GH yang muncul di waktu yang tepat dan membantu proses *healing* dengan penghiburan yang luar biasa, Mas bro brewok yang selalu menemani semua keluh dan kesah, dan semua teman-teman yang selalu mendukung, memudahkan, dan menarik Saya dari “nyaris menyerah”.

Penulis menyadari bahwa penelitian yang dilakukan masih sangat jauh dari kesempurnaan, sehingga diharapkan pembaca dapat memberikan kritik dan saran dalam penulisan ini. Semoga tulisan ini dapat bermanfaat untuk semua pihak yang berkepentingan. Terima kasih



## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	
HALAMAN JUDUL .....	
HALAMAN PENGESAHAN .....	i
DAFTAR PENGUJI .....	ii
SURAT PERNYATAAN .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv-v
DAFTAR ISI.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
<b>PENDAHULUAN</b>	
1. Latar Belakang Masalah .....	1
2. Rumusan Masalah .....	4
3. Tujuan Penelitian.....	5
4. Manfaat Penelitian.....	5
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b>	
5. Penelitian Terdahulu.....	6
6. Tinjauan Teori .....	
a. Kinerja Karyawan .....	8
• Faktor yang mempengaruhi kinerja .....	8
• Pengukuran Kinerja.....	9
• Indikator Kinerja.....	9
b. Kepuasan Kerja.....	10
• Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	10
• Pengaruh Kepuasan Kerja .....	11
• Karakteristik Kepuasan Kerja.....	12
• Indikator Kepuasan Kerja.....	13
c. Stres Kerja .....	13
• Faktor Penyebab Stres Kerja .....	14
• Indikator Stres Kerja .....	14



d. Motivasi Kerja .....	15
• Teori Motivasi Menurut Ahli (Teori Herzberg (Dua Faktor)) .....	15
• Faktor Motivasi .....	16
• Indikator Motivasi .....	17
7. Kerangka Pikir .....	18
8. Hipotesis .....	18

## **METODE PENELITIAN**

9. Lokasi Penelitian .....	21
10. Jenis Penelitian .....	21
11. Sumber Data .....	21
12. Populasi dan Teknik Penentuan Sampel .....	21
13. Definisi Operasional Variabel .....	23
14. Skala Pengukuran Data .....	24
15. Teknik Analisis Data .....	24
16. Uji Hipotesis .....	26

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

17. Karakteristik Responden .....	27
18. Hasil Olah Data .....	28
a. Outer Model .....	28
b. Inner Model .....	30
19. Pengujian Hipotesis .....	32
a. Pengaruh Langsung .....	32
b. Pengaruh Tidak Langsung .....	34
20. Pembahasan .....	35

## **PENUTUP**

21. Kesimpulan .....	39
22. Saran .....	40

DAFTAR PUSTAKA .....	41
----------------------	----

LAMPIRAN .....	47
----------------	----

## ABSTRACT

# **PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi Pada Karyawan Jawa Timur Park 1)

ELGA VENTI PRAVITASARI

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Malang

Jl. Tlogomas No. 246, Malang

Email : [elgaventi@gmail.com](mailto:elgaventi@gmail.com)

Pravitasari, Elga, V. 2023. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Jawa Timur Park 1). Pembimbing. A. Mohyi<sup>1</sup>, Nazaruddin Malik<sup>2</sup>.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja, pengaruh stress kerja terhadap kepuasan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan, pengaruh kepuasan terhadap kinerja, serta pengaruh variable mediasi kepuasan kerja. Populasi penelitian sebanyak 388 orang karyawan Jawa Timur Park 1. Teknik pengumpulan sampel penelitian menggunakan metode PLS (*Partial Least Square*). Pengumpulan data dilakukan dengan Teknik menyebarkan kuisisioner. Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh tidak signifikan dari variable stress kerja terhadap kinerja. Motivasi kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh dan signifikan. Pengaruh dan signifikan juga ditunjukkan dari hasil analisis pada variable kepuasan kerja terhadap kinerja. Kemudian, variable stress kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh dan tidak signifikan. Variabel Motivasi kerja terhadap kepuasan juga memiliki pengaruh dan tidak signifikan. Selanjutnya variable stress kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh dan tidak signifikan. Variabel motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh dan tidak signifikan.

**Kata Kunci : Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja, Kepuasan Kerja**

## ABSTRACT

# THE INFLUENCE OF JOB STRESS AND JOB MOTIVATION ON PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATION VARIABLE

(Study of East Java Park 1 Employees)

ELGA VENTI PRAVITASARI

Master of Management, Faculty of Economics and Business

Muhammadiyah University of Malang

Jl. Tlogomas No. 246, Malang

Email: [elgaventi@gmail.com](mailto:elgaventi@gmail.com)

Pravitasari, Elga, V. 2023. The Effect of Job Stress and Work Motivation on Performance with Satisfaction as a Mediating Variable (Study of Jawa Timur Park 1 Employees). Mentor. A. Mohyi<sup>1</sup>, Nazaruddin Malik<sup>2</sup>.

The aim of this research is to determine the effect of work stress on performance, the effect of work stress on satisfaction, the effect of work motivation on performance, the effect of work motivation on satisfaction, the effect of satisfaction on performance, and the effect of mediating variables on job satisfaction. The research population was 388 employees of Jawa Timur Park 1. The research sample collection technique used the PLS (Partial Least Square) method. Data collection was carried out using the technique of distributing questionnaires. The results of the analysis from this research show that there is an insignificant effect of the work stress variable on performance. Work motivation on performance has a significant influence. The influence and significance is also shown from the results of the analysis of the variable job satisfaction on performance. Then, the work stress variable on job satisfaction has an influence and is not significant. The work motivation variable on satisfaction also has an influence and is not significant. Furthermore, the work stress variable on performance through job satisfaction has an influence and is not significant. The work motivation variable on performance through job satisfaction has an influence and is not significant.

**Keywords: Job Stress, Work Motivation, Performance, Job Satisfaction**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Efektivitas suatu organisasi dapat dilihat dari karyawan yang bekerja dengan kinerja yang tinggi yang ditunjukkan dengan beberapa sikap positif yang nantinya akan memberi nilai tambah kepada perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, serta faktor-faktor berperilaku lainnya, Maharani (2013).

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi erat berkaitan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja, Koesmono (2014). Hasil penelitian oleh Asghar (2014), disimpulkan bahwa terdapat hubungan langsung yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian Cahyana (2016) mengatakan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain. Para ahli mengatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya.

Menurut Rivai (2011) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Nur (2013), dan Pravitasari (2020), masing-masing dalam penelitiannya menyatakan hal yang sama, bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Cahyana (2017) dinyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rajeshwaran dan Aktharsha (2017) bahwa stres kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu, hasil dari penelitian tersebut juga menyatakan bahwa stres kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Oleh karenanya penelitian ini

akan kembali membuktikan pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Selain stres kerja, faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja.

Menghasilkan kinerja karyawan yang gemilang adalah upaya oleh perusahaan dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut yaitu menciptakan perusahaan yang bernilai tinggi dan menghasilkan keuntungan yang tinggi. Seperti yang dikatakan oleh Jufrizen (2018), bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian. Menurut Sedarmayanti (2017), motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Menurut Uhing (2019) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Hasil penelitian Lumentut dkk (2016) bahwa faktor motivasi kerja ternyata belum mempengaruhi secara signifikan. Kemudian, Hasibuan (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, Pravitasari (2020) dalam penelitian dengan objek yang sama yaitu Jawa Timur Park 1 juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PT Bunga Wangsa Sejati atau yang lebih diketahui dengan nama Jawa Timur Park Group adalah sebuah perusahaan yang bergelut dibidang industri pariwisata. Jawa Timur Park Group merupakan organisasi yang bergerak di bidang industri pariwisata terbesar di Jawa Timur dan Pulau Jawa. Pada bidang pariwisata, Jawa Timur Group membawahi diantaranya adalah JTP1, JTP2, JTP3, Museum Angkut, BNS, Eco Green Park, Museum Tubuh, Predator Fun Park, dan yang paling baru adalah Baloga.

Seiring dengan ditetapkannya Kota Batu sebagai Kota Wisata pada tahun 2010, pembangunan pada sektor pariwisata di Kota Batu meningkat pesat. Jawa Timur Park 1 adalah salah satu objek wisata yang dibangun lebih dahulu dibandingkan anak usaha Jawa Timur Group di Kota Batu. Semakin banyaknya jumlah obyek wisata di Jawa

Timur, menuntut Jawa Timur Park 1 untuk selalu meningkatkan pelayanan dan inovasi untuk memberikan nilai kepuasan bagi para pengunjungnya.

Perusahaan bidang pariwisata saling bersaing untuk menyediakan berbagai tempat wisata dengan wahana dan media-media yang menarik minat pengunjung. Dalam menyikapi hal itu tentu saja perusahaan juga harus terus mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar mampu bersaing dalam industri yang sama. Jawa Timur Park 1 merupakan organisasi besar dengan jumlah karyawan lebih dari 200 orang.

Dengan jumlah tenaga kerja yang sangat banyak, Jawa Timur Park 1 juga memiliki beberapa permasalahan di dalamnya, salah satunya di bidang sumber daya manusia. Berdasarkan kuisisioner sementara, dapat diketahui bahwa terdapat permasalahan yang berkaitan dengan tingkat kejenuhan kerja yang berakibat pada tingkat stres, kepuasan kerja, dan kurangnya rasa motivasi. Hal demikian dapat menjadi factor yang akan menyebabkan menurunnya kinerja.

HRD Jatim park 1 melakukan evaluasi karyawan setiap habis masa kontrak atau awal perpanjangan masa kontrak. Dalam penilaiannya kinerja karyawan Jatim Park 1 cenderung kurang mengalami peningkatan yang signifikan. Indikasi penyebab hal ini diantaranya berkaitan dengan tingkat kejenuhan karyawan dengan pekerjaannya. Selain itu rumitnya aturan yang ditetapkan perusahaan, penerimaan gaji, dan adanya tumpang tindih pekerjaan juga dicurigai sebagai indikator penyebab kurang signifikannya kinerja karyawan.

Konflik antar karyawan dan bahkan dengan atasan juga dikeluhkan karyawan yang bekerja di Jatim Park 1. Beberapa karyawan juga merasa kurang dekat dengan atasannya. Beberapa karyawan mengeluhkan kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan Jatim Park 1 juga merasa kesempatan promosi kurang diperhatikan dalam perusahaan, saat awal bekerja mereka berharap segera diangkat menjadi karyawan tetap agar gaji yang mereka terima juga mengalami kenaikan.

Dengan pengembangan yang dilakukan Jawa Timur Park Group terjadi fluktuasi jumlah pengunjung yang sangat signifikan. *High season* yang terjadi 2 kali dalam satu tahun menyebabkan melonjaknya jumlah pengunjung Jawa Timur Park 1, namun terlepas dari *high season* maka jumlah pengunjung secara drastis menurun. Terlebih dengan kondisi pandemi Covid-19 yang tengah melanda menyebabkan tidak

dapat optimalnya operasi perusahaan. Hal ini sangat berdampak pada tingkat stres karyawan yang bekerja di lapangan dengan dirumahkan sementara para karyawan. Menurunnya pengunjung wisata Jawa Timur Park sangat berdampak pada kinerja karyawan maupun perusahaan

Dengan uraian di atas maka dalam penelitian ini ditetapkan kinerja sebagai variabel terikat dengan pertimbangan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja Jawa Timur Park 1. Selanjutnya stres kerja dan motivasi merupakan variabel bebas dimana stres kerja dan motivasi kerja adalah dua faktor yang mempengaruhi kinerja. Kemudian kepuasan kerja ditetapkan sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu penelitian ini diberi judul Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Jawa Timur Park 1).

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja ?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
5. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja ?
6. Apakah kepuasan kerja karyawan memediasi stres kerja terhadap kinerja ?
7. Apakah kepuasan kerja karyawan memediasi motivasi kerja terhadap kinerja ?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja
6. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi stres kerja terhadap kinerja
7. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memediasi motivasi terhadap kinerja

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan informasi bagi perusahaan untuk melakukan *improvement* dalam meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kinerja perusahaan

##### 2. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi acuan untuk memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama dengan fenomena terkait





## TINJAUAN PUSTAKA

### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh Noviansyah (2019) dalam topik Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa secara parsial dan simultan variabel stres kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nur (2013) menyatakan stres kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai yang dimiliki akan memberikan dampak yang negatif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Rauan dkk (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. menurut Sasuwe (2018), stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif. Umi (2017) menyatakan variabel stres kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitiannya pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian Omollo (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bahri (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kepuasan kerja. diperkuat dengan penelitian oleh Wuwungan (2017) yang juga menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 2.1 Penelitian Terdahulu dibawah ini,

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>Judul Penelitian</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Metode Analisis</b>	<b>Hasil</b>
<b>Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja</b>	Noviansyah (2019)	Regresi Linear Berganda	Secara parsial dan simultan variabel stres kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Batu Raja.

<b>Judul Penelitian</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Metode Analisis</b>	<b>Hasil</b>
<b>Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta)</b>	Umi (2017)	Regresi Linier Berganda	Variabel stres kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
<b>Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa</b>	Rauan (2019)	Regresi Linear Berganda	Motivasi, lingkungan kerja fisik dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
<b>Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Air Manado</b>	Sasuwe dkk (2018)	Regresi Linear Berganda	secara simultan budaya organisasi dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerjadan budaya organisasi, stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
<b>Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</b>	Bahri (2017)	Regresi Berganda	(1) pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (2) motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (3) bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
<b>Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado</b>	Wuwungan dkk (2017).	Nur 2016 pt kereta	Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## B. Tinjauan Teori

### 1. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Menurut Fahmi (2017) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Rivai (2013), mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode

Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberi arah dan memengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

#### a. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Prawirosento dalam Sutrisno (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

##### 1) Efektivitas dan Efisiensi

Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

##### 2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

##### 3) Displin

Displin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

##### 4) Inisiatif

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

#### b. Pengukuran Kinerja

Menurut Moeheriono (2012), pengukuran kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan

barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.

c. Indikator Kinerja

Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Menurut Kasmir (2016), indikator kinerja antara lain :

1) Kualitas

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, diukur melalui ketepatan waktu datang karyawan, ketelitian dalam menyelesaikan satu pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditetapkan perusahaan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2) Kuantitas

Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, selain itu juga merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Kerjasama

Di kaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, diukur melalui kesadaran karyawan akan kewajibannya untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan adanya pengawasan maupun tidak ada pengawasan dari atasan.

## 2. Kepuasan Kerja (M)

Menurut Sutrisno (2019) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan, Afandi (2018).

### a. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Di kemukakan Nuraini (2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di antaranya adalah,

- 1) Upah/Gaji yang cukup. Upah/Gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan.
- 2) Perlakuan yang adil. Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungan dengan upah, tetapi juga hal lain, untuk menciptakan persepsi yang sama antara atasan dan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya.
- 3) Ketenangan bekerja. Karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungannya dengan pekerjaannya tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.
- 4) Perasaan diakui Setiap karyawan ingin perasaan diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati.
- 5) Penghargaan hasil kerja Karyawan menginginkan agar hasil karyawannya dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan giat.
- 6) Penyalur perasaan Perasaan yang menghinggapi karyawan bisa menghambat gairah karyawan. hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja memiliki pengaruh sebagai berikut :

1. Terhadap Produktifitas

Produktifitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul.

2. Ketidakhadiran

Ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan.

3. Keluarnya pekerja

Berhenti atau keluarnya karyawan dari pekerjaannya mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinan behubungan dengan ketidakpuasan kerja.

4. Respon terhadap ketidakpuasan kerja

- a. Keluar (*Exit*) yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.
- b. Menyuarakan (*Voice*) yaitu memberikan saran dan perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
- c. Mengabaikan (*Neglect*) yaitu sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.
- d. Kesetiaan (*loyalty*) yaitu menunggu secara pasif sama kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

c. Faktor yang mempengaruhi kepuasan

Menurut Suwatno (2014), beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

a. Imbalan yang diterima (*Compensation*)

Diutamakan berupa gaji, kebanyakan orang melihat bagaimana rata-rata gaji yang diterima untuk pekerjaan yang sejenis. Bila perusahaan membayar gaji kepada seorang individu dibawah rata-rata seperti yang diterima oleh orang lain, maka individu tersebut akan mengalami ketidakpuasan terhadap gajinya.

b. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan (*Supervision*)

Atasan yang menunjukkan sikap penuh perhatian dan memberikan dukungan kepada bawahan akan memberikan kepuasan terhadap para pekerja dibandingkan atasan yang berikap acuh serta selalu mengkritik.

c. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)

Sifat-sifat dari pekerjaan itu sendiri, seperti kondisi pekerjaan, pemberian tanggung jawab, kesempatan untuk berkembang dan belajar, merupakan salah satu faktor penentu individu atas kepuasan dari pekerjaan itu sendiri

d. Hubungan antar rekan sekerja (*Co-workers*)

Interaksi antar sesama karyawan dapat menciptakan suatu suasana tertentu yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja masing-masing individu tersebut

e. Keamanan kerja (*Job Security*)

Rasa aman atas pekerjaan ini didapatkan dari adanya suasana kerja yang memberikan karyawan rasa nyaman atas kekhawatirannya seperti diberhentikan secara tiba-tiba, ataupun atas hal tidak pasti yang ditakuti individu.

f. Kesempatan memperoleh perubahan status (*Advancement Opportunity*)

Faktor ini memiliki peranan penting dalam menumbuhkan kepuasan kerja, karena dengan adanya promosi jabatan, karyawan dapat merasa lebih puas dalam bekerja karena individu tersebut merasa bahwa ia dapat berkembang lebih baik lagi.

d. Indikator Kepuasan Kerja Menurut Afandi (2018)

Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

1. Pekerjaan : Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Gaji : Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi : Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Pengawas Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

### 3. Stres Kerja (X<sub>1</sub>)

Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. Menurut Nusran (2019) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja, Permatasari & Prasetio (2018). Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa "Stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai".

#### a. Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Gibson (2011), ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (*Stressor*) di tempat kerja, stressor tersebut yaitu :

1. Stressor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
2. Stressor Individu berupa Konflik peran, paksaan peran, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
3. Stressor Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
4. Stressor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.



## b. Indikator Stres Kerja

Menurut Setiyana (2013) orang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu: Physiology, Psychology dan Behavior :

### (1) *Physiology* (fisiologi)

Masalah kesehatan fisik mencakup: masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskuloskeletal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit.

### (2) *Psychology* (psikologi)

Ditandai dengan: ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan.

### (3) *Behavior* (tingkah laku)

Memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan, dan susah tidur.

## 4. Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Menurut Mangkunegara (2013) Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu.

### a. Teori Motivasi Menurut Ahli (Teori Herzberg (Teori Dua Faktor))

Menurut Fredewrick Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2014), mengemukakan *Herzberg's two factors motivation theory* atau teori motivasi dua faktor atau teori motivasi kesehatan atau faktor higienis. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

1) Faktor Higienis (*Hygiene Factor/Maintenance Factors*)

*Maintenance factor* adalah faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus. Faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal :

a) Gaji (*salaries*)

Menurut Mardi (2014) gaji adalah “sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai atau karyawan”.

b) Kondisi kerja (*work condition*)

Menurut Mangkunegara (2013) kondisi kerja adalah “semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja”.

c) Kebijakan dan administrasi perusahaan

Menurut Siagian (2012) kebijakan dan administrasi perusahaan adalah “tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan”

d) Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*)

Menurut Siagian (2012) hubungan antar pribadi adalah “tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain”.

e) Bonus

Menurut Simamora (2010), bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

b. Faktor Motivasi (*Motivation factors*)

*Motivation factors* adalah menyangkut kebutuhan psikologis. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, Kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Faktor motivasi ini meliputi :

a) Prestasi (*achievement*)

Menurut Hasibuan (2014) prestasi, “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

b) Pengakuan (*recognition*)

Menurut Siagian (2012) pengakuan adalah “besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja”.

c) Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)

Menurut Siagian (2012) pekerjaan itu sendiri adalah “berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya”.

d) Tanggung jawab (*responsibility*)

Menurut Siagian (2012) tanggung jawab adalah “besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja”.

e) Pengembangan potensi individu (*advancement*)

Menurut Siagian (2012) pengembangan potensi individu adalah “besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat”.

c. Indikator Motivasi

Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi. Adapun indikator – indikator dari motivasi yang digunakan dalam penelitian ini ada 5, mengacu pada Teori Dua Faktor yang dikemukakan Herzberg menurut Hasibuan (2014):

1) Faktor *Hygiene* atau Pemeliharaan

- a) Gaji. Pemberian upah secara tepat waktu dan penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya maka akan membuat kebiasaan baik karyawan meningkat.
- b) Bonus. Bonus yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan

2) Faktor Motivasional

- a) Kebijakan Organisasi. Kebijakan tersebut diukur melalui hak cuti, jaminan kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan, hak mendapatkan jatah rumah, dan lain sebagainya.

- b) Perasaan aman memiliki pekerjaan. Hal-hal yang dapat memicu motivasi akan membuat karyawan merasa aman karena bekerja di perusahaan itu.
- c) Kesempatan untuk berkembang. Pengembangan dan peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan akan membuat seorang karyawan bertahan di perusahaan tersebut dalam waktu yang lama atau bahkan sampai pensiun.

**C. Kerangka Pikir**

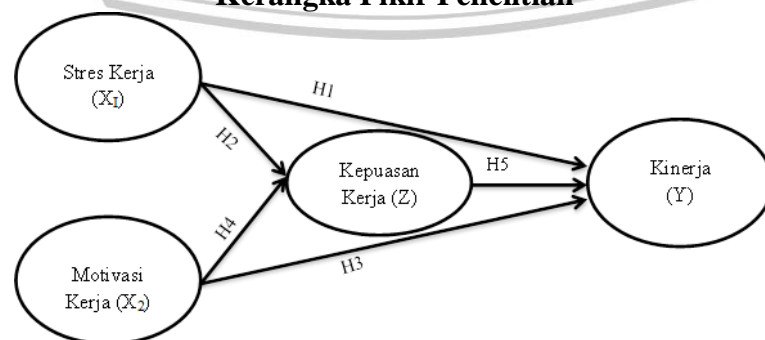
Penelitian menurut Umi (2017) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja. Kemudian pada penelitian yang dilakukan Rauan (2019), dan Sasuwe (2018) dinyatakan bahwa ada hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja.

Selanjutnya penelitian Zameer (2014), dan Omollo (2015) menyatakan adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja. Kemudian dinyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja dalam penelitian yang dilakukan oleh Bahri (2017), Nurcahyani (2016), dan Wuwungan (2017).

Penelitian yang dilakukan Setiyadi (2016) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja. Dilanjutkan oleh penelitian yang dilakukan Syahputra (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi stres kerja terhadap kinerja. Kepuasan kerja juga memediasi motivasi kerja terhadap kinerja, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwis (2018), dan Nawastuti (2018).

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar 2.1 berikut ini :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir Penelitian**



#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih harus dikaji dan diuji ulang untuk menemukan kebenaran dan buktinya. Hubungan variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut :

##### 1. Stres kerja dan Kinerja

Nur (2013) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Umi (2017) mengatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif pada kinerja karyawan. Dari uraian ini dapat dikembangkan hipotesis,

**H1 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja**

##### 2. Stres kerja dan Kepuasan kerja

Rauan, dkk (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja studi pada PT. Tropica Coco Prima Minahasa. Kemudian Sasuwe, dkk (2018) pada penelitian dengan studi PT. Air Manado juga menyatakan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif.

**H2 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan**

##### 3. Motivasi kerja dan Kinerja

Penelitian Murti, dkk (2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Madiun. Zameer, dkk, (2014) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di *Beverage Industry* Pakistan. Omollo (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Komersial di Kenya. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H3 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja**

##### 4. Motivasi kerja dan Kepuasan kerja

Penelitian Nurcahyani (2016) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Wuwungan (2017) dalam penelitiannya terhadap karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Dari sumber penelitian terdahulu tersebut dalam disimpulkan bahwa,

**H4 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja**

5. Kepuasan kerja dan Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Juniartara (2015) pada karyawan koperasi di Denpasar juga menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja. Kemudian Setiyadi (2016) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karenanya, dapat disimpulkan bahwa :

**H5 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja**

6. Kepuasan kerja memediasi Stres kerja terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Nur (2016) pada PT. Kereta Api Indonesia UPT Stasiun Malang menyatakan bahwa Stres kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Sependapat dengannya, dalam penelitian Adawiyah (2015) pada perbankan syariah juga menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Selanjutnya Syahputra (2021) juga menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dengan melalui variabel kepuasan kerja. Dengan didukung beberapa hasil penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa,

**H6 : Kepuasan kerja secara signifikan memediasi stres kerja terhadap kinerja**

7. Kepuasan kerja memediasi Motivasi kerja terhadap Kinerja

Pratiwis (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja dengan melalui kepuasan kerja. Sejalan dengan itu, Rahmawati (2016) dan Nawastuti (2018) juga menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasinya. Oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa,

**H7 : Kepuasan kerja secara signifikan memediasi motivasi kerja terhadap kinerja**

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di Jawa Timur Park 1 yang berlokasi di Jl. Kartika No. 2 Sisir, Kota Batu, Jawa Timur.

### **B. Jenis Penelitian**

Penelitian ini adalah jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Sedangkan pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan dalam penelitian yang menggunakan aspek pengukuran dengan penerapan rumus dan data secara numerik.

### **C. Sumber Data**

#### **a. Data primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung. Metode pengambilan data primer pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan Jawa Timur Park 1

#### **b. Data sekunder**

Data sekunder merupakan data pendukung yang telah tercatat atau dilaporkan. Data sekunder diperoleh secara tidak langsung. Pada penelitian ini data sekunder diperoleh adalah dari sumber jurnal, internet, dan buku.

### **D. Populasi dan Teknik Penentuan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti, Sugiyono (2015). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Jawa Timur Park 1. Sehingga Populasi karyawan yang terdapat di Jawa Timur Park 1 pada penelitian ini ialah 388 orang.

#### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2015) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Arikunto (2010) jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya

diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *proportional random sampling* yaitu teknik pengambilan proporsi untuk memperoleh sampel yang representatif, pengambilan subyek dari setiap strata atau wilayah ditentukan seimbang atau sebanding dalam masing-masing wilayah, Arikunto (2010).

Dalam penelitian ini, penulis menentukan jumlah sampel yang diambil dari populasi dengan menggunakan rumus *Slovin*:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampe

N = Jumlah populas

e = Batas kesalahan yang ditoleransi (1%, 5%, 10%)

Jika penelitian menggunakan metode deskriptif, maka minimal tingkat kesalahan dalam pengambilan anggota sampel ialah 10% dari jumlah populasi yang diketahui. Berikut ini adalah jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian :

$$\begin{aligned}n &= \frac{388}{1 + 388(0,1)^2} \\n &= 79.5 \\&= 80\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan pengambilan sampel menggunakan rumus slovin diperoleh sampel sebanyak 80 orang karyawan.



### E. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Dimensi/Item	Sumber
<b>Kinerja</b>	kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.	Kualitas	Kecepatan, ketepatan, dan ketelitian dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan SOP	Kasmir (2016)
		Kerjasama	Di kaitkan dengan kerjasama dengan tim maupun atasan	
		Tanggung Jawab	kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan	
<b>Kepuasan Kerja</b>	Kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.	Gaji	Upah yang diterima apakah dirasakan adil.	Afandi (2018)
		Promosi	Berhubungan dengan kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir	
		Rekan Kerja	Perasaan seseorang terhadap rekan kerjanya	
<b>Stres Kerja</b>	Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan .	Fisiologi	Masalah kesehatan fisik	Setiyana (2013)
		Psikologi	Ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan.	
		Tingkah Laku	Terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan, dan susah tidur	
<b>Motivasi</b>	Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya.	Kebijakan Perusahaan	diukur melalui hak cuti, jaminan kesehatan yang ditanggung Perusahaan, hak mendapat jatah rumah dan lain sebagainya	Hasibuan (2014)
		Perasaan aman memiliki pekerjaan	Hal- hal yang dapat memicu motivasi akan membuat karyawan merasa aman karena bekerja dalam perusahaan	
		Kesempatan Berkembang	Pengembangan dan peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan	

## F. Skala Pengukuran Data

### 1. Skala Likert

Skala likert adalah skala yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial, Sugiyono (2015). Penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga karyawan harus mengisi jawaban yang dianggap paling tepat dengan skala likert berdimensi 5 skala sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Bobot Penilaian dengan Skala Likert**

Jawaban	Penilaian (Skor)
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Neutral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## G. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Data

Pengelolaan data pada penelitian ini akan menggunakan Software smartPLS 3.2.7 *Structural Equation Modelling* (SEM) yang merupakan suatu metode yang digunakan untuk menutup kelemahan yang terdapat pada metode regresi. Menurut para ahli metode penelitian *Structural Equation Modelling* (SEM) dikelompokkan menjadi dua pendekatan yaitu pendekatan *Covariance Based SEM* (CBSEM) dan *Variance Based SEM* atau *Partial Least Square* (PLS).

*Partial Least Square* (PLS) menggunakan metode *bootstrapping* atau penggandaan secara acak yang mana asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah bagi (*Partial Least Square*) PLS. Selain itu (*Partial Least Square*) PLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel yang akan digunakan dalam penelitian.

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dalam penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan prediksi. 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 konstruksya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan. Dalam metode PLS (*Partial Least Square*) teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

**a. Model Pengukuran (*measurement model*) atau *Outer Model***

Dilakukan untuk memastikan bahwa pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa *outer model* dapat dilihat dari beberapa model pengukuran:

1) ***Convergent Validity***, Nilai *Convergent Validity* merupakan nilai *loading* faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan  $> 0,6$

2) ***Discriminant Validity***

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted* (AVE). Nilai AVE yang diharapkan  $> 0,5$ .

3) ***Composite reliability***

Merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficients*. Data yang memiliki *composite reliability*  $> 0,7$  berarti mempunyai reliabilitas yang tinggi

**b. Model Stuctural (*structural model*) atau *Inner Model***

1) R-square test

Secara umum nilai R-square yang diinterpretasikan substansial adalah kuat 0.67, moderat 0.33 serta lemah 0.19. nilai R square digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen yang berdasarkan pada model penelitian. Semakin tinggi nilai R-square maka akan semakin besar pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen.

## 2) *Q-square* atau *Predition relevance*

*Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* lebih besar dari 0 (nol) akan memperlihatkan bahwa model mempunyai nilai *Predictive Relevance*, sedangkan apabila nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol) akan memperlihatkan bahwa model kurang memiliki *Predictive Relevance*. Namun, jika hasil perhitungan memperlihatkan nilai *Q-square* lebih dari 0 (nol), maka model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan. Apabila nilai yang didapatkan 0,02 (kecil), 0,15 (sedang) dan 0,35 (besar)

## H. Uji Hipotesis

### 1) Analisis Pengaruh Langsung

Untuk mengetahui ukuran signifikansi dapat dilihat dari perbandingan nilai pada *t*-tabel dan *t*-hitung, sehingga suatu hipotesis dapat diterima apabila nilai *t*-hitung > dari *t*-tabel atau *p-value* < 0.05 (*p-value* < 0.05), Muniarti (2013)

### 2) Analisis Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

Efek mediasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen melalui variabel penghubung atau dikenal dengan variabel mediasi. Sehingga pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tidak dapat langsung terjadi melainkan melalui proses transformasi oleh variabel mediasi. Variabel dikatakan bisa menjadi variabel mediasi jika nilai *t*-hitung > *t*-tabel dan *P value* lebih kecil dari pada tingkat signifikansi yang digunakan (5%)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Karakteristik Responden

#### A. Jenis kelamin responden

**Tabel 4.1 Jenis kelamin responden**

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki - laki	55	68.75%
Perempuan	25	31.25%
<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Data diolah 2022*

Berdasarkan hasil analisis diatas, diketahui bahwa rata-rata karyawan jatimpark I adalah laki-laki, yaitu sebesar 68.75% sedangkan karyawan perempuannya sebesar 31.25%.

#### B. Usia responden

**Tabel 4.2 Usia responden**

Usia responden	Jumlah	Persentase
21 - 30 tahun	23	28.75 %
31 - 40 tahun	27	33.75%
41 - 50 tahun	15	18.75%
> 50 tahun	15	18.75%
<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Data diolah 2022*

Berdasarkan hasil analisis diatas, diketahui bahwa rata-rata karyawan jatimpark I berada pada rentang usia 31 - 40 tahun, yaitu sebesar 33,75% yang artinya para karyawan masih berada pada rentang usia produktif.

#### C. Pendidikan responden

**Tabel 4.3 Pendidikan responden**

	Jumlah	Persentase
Lulusan SMA/SMK	57	71.25%
Diploma	13	16.25%
S1/S2/S3	10	12.50%
<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data diolah 2022*

Berdasarkan hasil analisis diatas, diketahui bahwa rata-rata karyawan jatimpark I adalah lulusan SMA/SMK, yaitu sebesar 71.25%.

## D. Status responden

Tabel 4.4 Status

	Jumlah	Persentase
Menikah	39	48.75%
Belum Menikah	41	51.25%
<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan hasil analisis data diatas, diketahui bahwa rata-rata karyawan jatimpark I sebanyak 41 orang (51,25%) berstatus belum menikah.

## E. Lama Bekerja responden

Tabel 4.5 Lama Bekerja

	Jumlah	Persentase
1-5 tahun	38	47.50%
6-10 tahun	34	42.50%
>10	8	10.00%
<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan hasil analisis diatas, diketahui bahwa sebanyak 38 orang responden atau sebanyak 47,5% karyawan telah bekerja selama 1-5 tahun masa kerja. Sedangkan 34 orang karyawan (42,5%) orang telah bekerja selama 6-10 tahun.

## 2. Hasil Olah Data

### A. OUTER MODEL

#### 1. Outer Loading

Nilai pada uji validitas konvergen berupa nilai loading factor pada indikator-indikator tiap variabelnya dengan nilai yang diharapkan  $\geq 0,5$ .

Hasil pengujian *Convergent Validity* disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.4 Hasil Pengujian *Convergent Validity*

	Stress kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja	Keterangan
<i>Stress Kerja</i>	X1.1	0.772			Valid
	X1.2	0.761			Valid
	X1.3	0.777			Valid
	X1.4	0.854			Valid
	X1.5	0.764			Valid

		<b>Stress kerja</b>	<b>Motivasi Kerja</b>	<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>Keterangan</b>
	X1.6	0.720				Valid
	X1.7	0.745				Valid
	X1.8	0.727				Valid
	X1.9	0.756				Valid
<b>Motivasi Kerja</b>	X2.1		0.814			Valid
	X2.2		0.800			Valid
	X2.3		0.754			Valid
	X2.4		0.878			Valid
	X2.5		0.862			Valid
	X2.6		0.832			Valid
	X2.7		0.846			Valid
	X2.8		0.755			Valid
	X2.9		0.751			Valid
<b>Kinerja</b>	Y1			0.830		Valid
	Y2			0.819		Valid
	Y3			0.824		Valid
	Y4			0.817		Valid
	Y5			0.805		Valid
	Y6			0.796		Valid
	Y7			0.795		Valid
	Y8			0.808		Valid
	Y9			0.822		Valid
<b>Kepuasan Kerja</b>	Z1				0.880	Valid
	Z2				0.857	Valid
	Z3				0.864	Valid
	Z4				0.836	Valid
	Z5				0.806	Valid
	Z6				0.795	Valid
	Z7				0.804	Valid
	Z8				0.795	Valid
	Z9				0.805	Valid

*Sumber Data Diolah, 2022*

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa nilai outer loading pada seluruh indikator memiliki nilai  $> 0,5$ , yang artinya seluruh indikator dinyatakan valid konvergen.

## 2. *Construct Reability and Validity*

Pengukuran validitas diskriminan berdasar pada hasil ukur cross loading dengan indikator dari variabel yang dianggap valid dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE)  $\geq 0,5$  dan menunjukkan nilai outer loading dari seluruh dimensi bernilai  $\geq 0,5$ . Hasil pengujian *discriminant validity* pada penelitian disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 4.5 Hasil Pengujian *Discriminant Validity***

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<b>Kepuasan</b>	0.942	0.955	0.951	0.685
<b>Kinerja</b>	0.936	0.945	0.946	0.661
<b>Motivasi kerja</b>	0.939	0.977	0.945	0.658
<b>Stress kerja</b>	0.914	0.931	0.927	0.585

*Sumber Data Diolah, 2022*

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa nilai AVE lebih besar dari 0.5 dan nilai akar AVE lebih besar dari nilai korelasi pada setiap variabel, artinya hasil data tersebut dinyatakan valid diskriminan.

## 3. *Discriminant Validity*

*Composite reliability* dengan hasil pengujian menunjukkan nilai  $\geq 0,5$  untuk mendapatkan hasil nilai *composite reliability* yang memuaskan. Hasil pengujian *composite reliability* disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 4.6 Hasil Pengujian *Composite Reliability***

<b>Kepuasan</b>	<b>0.827</b>			
<b>Kinerja</b>	0.405	0.813		
<b>Motivasi kerja</b>	0.159	0.244	0,811	
<b>Stress kerja</b>	- 0.201	- 0.160	- 0.211	0.765

*Sumber Data Diolah, 2022*

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa setiap variabel memiliki nilai *composite reliability* diatas 0.7, artinya seluruh indikator penelitian memang menjadi pengukur konstruk masing-masing variabel.



## B. INNER MODEL

### 1. *R-Square Test*

Uji koefisien determinasi atau *R-square* pada konstruk endogen. Nilai 0,19 lemah; 0,33 (moderat); dan 0,67 (kuat). Hasil pengujian *R-square* disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 4.7 Hasil *R-square***

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
<b>Kepuasan</b>	0.555	0.660
<b>Kinerja</b>	0.599	0.667

*Sumber Data Diolah, 2022*

Berdasarkan tabel tersebut diketahui nilai *R-square Adjusted* variabel kinerja karyawan sebesar 0.667, sehingga dikatakan bahwa X1 dan X2 secara bersama mempengaruhi Y sebesar 66.7% dengan tingkat pengaruh termasuk sedang (moderat), serta nilai *R-square Adjusted* variabel kepuasan kerja sebesar 0.660 yang artinya pengaruh pada X1, X2 dan Y terhadap Z sebesar 66% dengan tingkat pengaruh termasuk sedang (moderat).

### 2. *Q-Square*

Nilai *Q-square* dikatakan kecil ketika nilainya 0,02, 015 sedang dan 0,35 besar. Nilai *Q-square* semakin mendekati 1 berarti model semakin baik. Hasil pengujian *Q-square* disajikan sebagai berikut :

**Tabel 4.8 Hasil *Q-square***

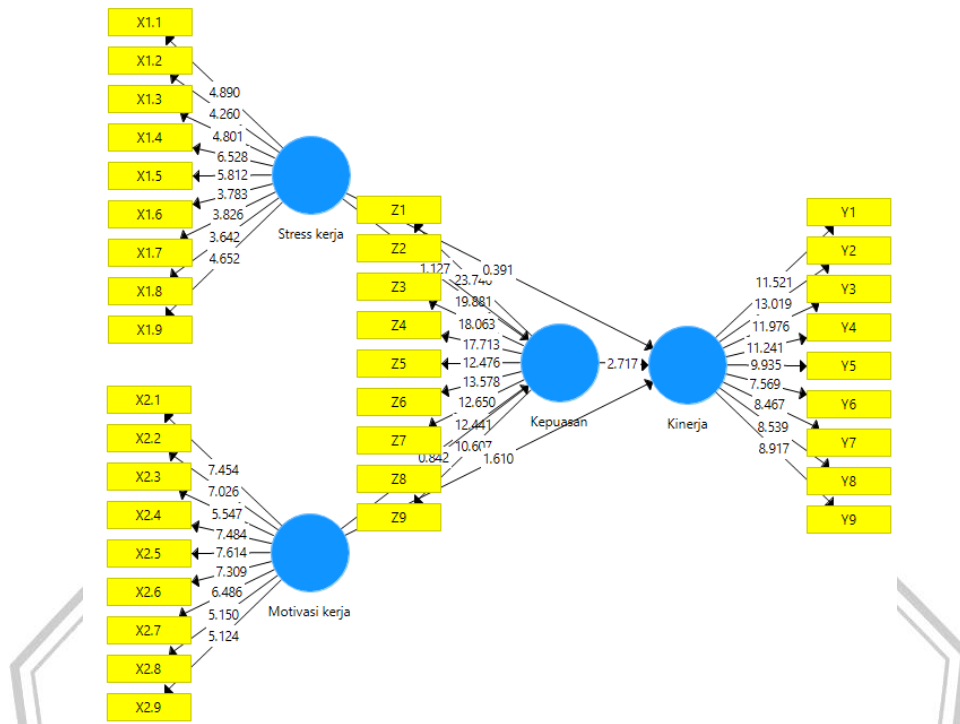
	<i>Q-Square</i>
<b>Kepuasan</b>	0.529
<b>Kinerja</b>	0.619

*Sumber Data Diolah, 2022*

Berdasarkan hasil tersebut nilai *Q-square* variabel kepuasan kerja sebesar 0.529 atau 52.9% serta nilai *Q-square* variabel kinerja karyawan sebesar 0.61.9 atau 61.9% yang artinya model pada penelitian memiliki nilai prediktif kuat dan mengindikasikan bahwa informasi dalam penelitian telah dijelaskan oleh model tersebut, dan sisanya sebesar 47.9% serta 38.1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian

### C. PENGUJIAN HIPOTESIS

Gambar 4.1 Model Fit Hasil Analisis PLS



#### 1. Pengaruh Langsung

Suatu variabel dikatakan berpengaruh ketika  $t$ -statistik  $>$   $t$ -tabel dan  $p$ -values  $<$  0.05 dengan tingkat signifikansi 5%, pada penelitian ini  $t$ -tabel nya adalah 1.665. Hasil pengujian pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.9 Hasil Analisis Pengaruh langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistics	P-Values
Stress kerja → kinerja	- 0.114	- 0.132	0.132	0.864	0.194
Motivasi → kinerja	0.220	0.246	0.114	1.932	0.027
Kepuasan → Kinerja	0.367	0.365	0.135	2.717	0.003
Stress kerja → kepuasan	- 0.176	- 0.195	0.156	1.127	0.130
Motivasi → kepuasan	0.122	0.142	0.145	0.842	0.200

Sumber Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa :

**H1 : stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis hasil original sample menunjukkan stres kerja terhadap kinerja bernilai sebesar -0.114 (1,14). Dan nilai  $t$ -statistik sebesar 0.864

$< t.\text{tabel } 1.665 \text{ atau } p\text{-value sebesar } 0,194 > 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa **terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan** dengan kata lain untuk H1 pada penelitian ini **ditolak**.

**H2 : motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis hasil original sample menunjukkan stres kerja terhadap kinerja bernilai sebesar 0,220 (2,20). Dan nilai t-statistik sebesar 1,932  $> t.\text{tabel } 1.665$  atau p-value sebesar 0,027  $< 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa **terdapat pengaruh signifikan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan** dengan kata lain untuk H2 pada penelitian ini **diterima**.

**H3 : kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja**

Berdasarkan hasil analisis hipotesis ketiga diperoleh hasil original sample sebesar 0,367 (3,67) dan t-statistik sebesar 2,717  $> t.\text{tabel } 1.665$  dan nilai *p-values* 0,003  $< 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa **terdapat pengaruh signifikan positif pada kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan** dengan kata lain untuk H3 pada penelitian ini **diterima**.

**H4 : stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil analisis hipotesis keempat diperoleh hasil original sample sebesar -0,176 (-1,76), dan t-statistik sebesar 1,127  $> t.\text{tabel } 1.665$  dan nilai *p-values* 0,130  $< 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa **terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap kepuasan kerja namun tidak signifikan**, dengan kata lain untuk H4 pada penelitian ini **ditolak**.

**H5 : motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil analisis hipotesis kelima diperoleh angka original sample sebesar 0,122 (1,22), dan nilai t-statistik sebesar 0,842  $< t.\text{tabel } 1.665$  dan nilai *p-values* 0,200  $> 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa **terdapat pengaruh tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja**, dengan kata lain untuk H5 pada penelitian ini **ditolak**.

**2. Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)**

Suatu variabel dikatakan memiliki pengaruh tidak langsung ketika *p-values*  $< 0,05$ , dan apabila nilai *p-values*  $> 0,05$  maka pengaruh tidak langsung dikatakan tidak signifikan. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Variabel Mediasi

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standart Deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>
<b>X1 → Z → Y</b>	- 0.064	- 0.70	0.066	0.973	0.165
<b>X2 → Z → Y</b>	0.045	0.055	0.061	0.737	0.231

*Sumber Data Diolah, 2022*

**H6 : kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis hipotesis keenam diperoleh nilai original sample sebesar -0,064 dan t-statistik sebesar 0.973 < t-tabel 1.665 dan nilai *p-values* 0.165 > 0.05, sehingga dapat dikatakan bahwa **terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja namun tidak signifikan** dengan kata lain untuk H6 pada penelitian ini **ditolak**.

**H7 : kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis hipotesis ketujuh diperoleh angka original sample sebesar 0,045 dan t-statistik sebesar 0.737 < t-tabel 1.667 dan nilai *p-values* 0.231 > 0.05, sehingga dapat dikatakan bahwa **terdapat pengaruh pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja namun tidak signifikan**, dengan kata lain untuk H7 pada penelitian ini **ditolak**.

## **D. Pembahasan**

Pembahasan pada penelitian dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan sebagai berikut :

### **1. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis pada hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang tidak signifikan antara variable stress kerja terhadap kinerja sehingga dengan kata lain untuk H1 pada penelitian ini **ditolak**. Penelitian terdahulu yang dapat memperkuat hasil analisis telah dilakukan oleh Hotiana dan Febriansyah (2018); Waruwu (2018) yang menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis pada hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini diperoleh hasil adanya pengaruh dan signifikan antara variable motivasi kerja terhadap kinerja, sehingga dapat dikatakan bahwa H2 pada penelitian ini **diterima**. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang telah dilakukan oleh Susan, dkk., (2012); Murti, dkk (2013); Zameer, dkk, (2014); Setiawan (2015), Theodora (2015), Sidanti (2015), Wijaya (2015) serta Omollo (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis dari hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa adanya pengaruh dan signifikan antara variable kepuasan kerja terhadap kinerja. Sehingga dapat dikatakan H3 pada penelitian ini **diterima**. Penelitian terdahulu yang memperkuat hasil penelitian ini telah dilakukan oleh Juniartara (2015); Setiyadi (201); Suharto *et.al* (2018) serta Yusuf *et.al* (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin puas karyawan pada pekerjaannya maka semakin baik kinerjanya.

### **4. Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil analisis hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini, diperoleh hasil bahwa variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh namun tidak signifikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa H4 pada

penelitian ini **ditolak**. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Waruwu (2018); Dhania (2010) yang menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil analisis hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini, diperoleh hasil bahwa variable motivasi kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh namun tidak signifikan. Sehingga H5 pada penelitian ini **ditolak**. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Dhermawan, *et al* (2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **6. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi**

Berdasarkan hasil analisis dari hipotesis keenam yang diajukan dalam penelitian ini, diperoleh hasil bahwa variable stress kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh dan tidak signifikan, dengan kata lain untuk H6 pada penelitian ini **ditolak**. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Hotiana dan Febriansyah (2018); Waruwu (2018); Dhania (2010) yang menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

#### **7. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.**

Berdasarkan hasil analisis hipotesis ketujuh yang diajukan dalam penelitian ini, diperoleh hasil bahwa motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variable mediasi memiliki pengaruh namun tidak signifikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa H7 pada penelitian ini **ditolak**. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Dhermawan, *et al* (2012); Susan, dkk., (2012); Murti, dkk (2013); Zameer, dkk, (2014); Setiawan (2015), Theodora (2015), Sidanti (2015), Wijaya (2015) serta Omollo (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh namun tidak signifikan, artinya sedikit atau banyaknya tekanan yang dirasakan karyawan hal tersebut akan berdampak pada kinerjanya walaupun dampak yang ditimbulkan tidak signifikan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik motivasi kerjanya maka semakin baik pula kinerja kinerjanya.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawannya.
4. Pengaruh antara stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan namun tidak signifikan, artinya sedikit atau banyaknya tekanan yang dirasakan karyawan hal tersebut tidak akan berdampak signifikan pada rasa kepuasannya dalam bekerja.
5. Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya rutin atau tidaknya pemberian dorongan atau semangat yang diberikan perusahaan hal tersebut tidak akan berdampak signifikan langsung terhadap kepuasan kerja karyawan.
6. Ada pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja namun tidak signifikan, artinya adanya tekanan atau hambatan yang dirasakan karyawan hal tersebut tidak akan menyebabkan perubahan yang signifikan pada kinerja dan kepuasannya.
7. Pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja tidak signifikan, artinya diberikan atau tidaknya motivasi oleh perusahaan pada karyawan hal tersebut tidak akan mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerjanya.

## **B. Saran**

### **1. Saran untuk perusahaan**

Berdasarkan hasil penelitian yang ada, perusahaan perlu gencar memberikan motivasi untuk karyawan, mengingat motivasi itu sendiri adalah dorongan untuk memberikan semangat agar karyawan dapat mempertahankan serta meningkatkan kinerjanya, motivasi yang diberikan dapat berupa diberikannya bonus untuk karyawan yang dapat bekerja secara optimal dan mampu mencapai target, pimpinan dapat lebih dekat dengan karyawan agar karyawan merasa diperhatikan serta terjalinnya komunikasi yang terbuka.

### **2. Saran untuk peneliti selanjutnya**

Berdasarkan temuan penelitian ini, maka diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperbanyak jumlah sampel agar mendapatkan hasil yang berbeda dan menarik, dapat menambahkan lebih variabel dependen atau independent, serta dapat menggunakan teori dan jurnal yang terbaru sebagai referensi dalam penelitian. Penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam melakukan penelitian lanjutan maupun penelitian baru dengan bahasan terkait. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan sumber data dan metode analisis yang digunakan agar dapat memperoleh hasil yang jauh lebih baik dan relevan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. Z., Dan Rusilowati, U. (2017). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indopelita Aircraft Services. *Inovasi*, 2(1).
- Adawiyah, R., & Siswanto, S. (2015). Stres kerja, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *El Dinar: Jurnal Keuangan dan Perbankan Syariah*, 3(1).
- Ahmed, A., Dan Ramzan, M. (2013). Effects Of Job Stress On Employees Job Performance A Study On Banking Sector Of Pakistan. *Iosr Journal Of Business And Management*.
- Ainnisya, R. N., Dan Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta-Jurnal Sekretari Dan Manajemen*.
- Aziz, U. U. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta)* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pt. Glora Aksara Pratama.
- Bawono, D. C., & Nugraheni, R. (2015). *Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Perawat Ruang Rsud Kota Semarang)* (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis).
- Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*, 18(2), 1314-1342.
- Can, A., Dan Yasri, Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*.
- Choliq, A. (2011). *Pengantar manajemen*. Semarang: Rafi Sarana Perkasa.
- Damayanthi, E. L. (2015). Hubungan Antara Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*.
- Darwin, D. J. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi) Pt. Fitrafood International. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Airlangga (Jeba)/ Journal Of Economics And Business Airlangga*.

- Dewi, C. I. A. S., Dan Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bpd Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen*, 5(12).
- Dewi, P. E. L., & Netra, I. G. S. K. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant And Spa Legian Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 4(7).
- Dhania, Dhini Rama. 2010. Pengaruh stress kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal psikologi*. 1(1). 15-23.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus. *Et al.* 2012. Pengaruh motivasi , lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai dilingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali. *Jurnal manajemen, strategi bisnis dan kewirausahaan*. 6(2). 173-184.
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Konopaske, R. (2011). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill Higher Education.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Hotiana, Nila. Febriansyah. (2018). Pengaruh motivasi dan stress kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal riset manajemen dan bisnis*. 3(1). 27-39.
- Indaswari, F. A., & Nugraheni, R. (2014). *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pd Bpr Bkk Kendal)* (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis).
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), 135-142.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(9), 611-628.
- Koesmono, H. T. (2014). The Influence Of Organizational Culture, Servant Leadership, And Job Satisfaction Toward Organizational Commitment And Job Performance Through Work Motivation As Moderating Variables For Lecturers In Economics And Management Of Private Universities In East Surabaya. *Educational Research International*, 3(4), 25-39.

- Komarudin, K. (2018). Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Ptherona Express Kantor Pusat Pamulang. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(1), 73-87.
- Larasati, S., Dan Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 200-213.
- Maharani, V., Troena, E. A., & Noermijati, N. (2013). Organizational Citizenship Behavior Role In Mediating The Effect Of Transformational Leadership, Job Satisfaction On Employee Performance: Studies In Pt Bank Syariah Mandiri Malang East Java. *International Journal Of Business And Management*, 8(17), 1-12.
- Mauli, T., Dan Rosmida, S. E. (2012). Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis). *Jurnal Ilmiah*, 1(1), 10-18
- Murti, H., Dan Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. *Jrma/ Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10-17.
- Nawastuti, R. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Noviansyah, N., Dan Zunaidah, Z. (2011). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 9(18), 71-86.
- Nur, S. (2013). Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Nur, S. (2016). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Kereta Api Indonesia UPT Stasiun Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. D. (2016). *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Poniasih, N. L. G., & Dewi, A. S. K. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 4(6).

- Prasetiono, P. (2016). Pengaruh Struktur Pasar, Bank Size, Inflasi Dan Gross Domestic Product Terhadap Kinerja Bank Di Asean 5 (Studi Kasus Bank Komersial Di Asean 5 Periode Tahun 2007-2014). *Diponegoro Journal Of Management*, 5(4), 491-502.
- Pratiwis, E. R., & Yuniantos, A. (2018). KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA TERPERSEPSI TERHADAP KINERJA.
- Putra, M. R. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Pringsewu (Studi Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah).
- Rahmawati, F. (2016). *Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap Kinerja karyawan dengan kepuasan kerja Sebagai variabel intervening (Studi Empiris pada Kantor DPPKAD Kabupaten Karanganyar)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Rauan, F. J., & Tewal, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang.
- Sandhi, A. S., & Rahardjo, M. (2013). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rsu Puri Asih Salatiga)* (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis).
- Sasuwe, M., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43-53.
- Setiyadi, Y. W., Wartini, S., & Wijayanto, A. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Management Analysis Journal*, 5(4).
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal jibeka*, 9(1), 44-53.

- Suharto, S., & Nusantoro, J. (2018). The relationship among managerial capability, organizational citizenship behavior, and employee performance: Mediation effects of organizational culture. *Journal of Community Research and Service*, 2(1), 168-175.
- Sutrisno, H. E. (2010). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bintang Karya Putra Di Surabaya. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 14(4), 460-477.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.
- Syahputra, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Jasa Penilai Publik Amin Nirwana Alfiantori Cabang Medan).
- Theodora, O. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187-195.
- Waruwu. (2018). Pengaruh kepemimpinan, stress kerja dan konflik kerja terhadap kepuasan serta dampaknya kepada kinerja pegawai. *Jurnal manajemen tools*. 10(2). 1-14.
- Wijaya, T. (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37-45.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Yusuf et.al (2012) Job Satisfaction as an Intervening Variable of Self-Efficacy and Employee Performance.



# LAMPIRAN

## Lampiran 1

### KUISIONER PENELITIAN

#### **PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi Pada Karyawan Jawa Timur Park 1)

Responden yang terhormat,

Kuesioner ini merupakan salah satu metode pengumpulan data dan informasi akan dipergunakan untuk data pendukung penelitian dalam penyusunan thesis untuk menyelesaikan program magister pada Universitas Muhammadiyah Malang. Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan sebaik-baiknya. Hasil kuesioner akan dipergunakan untuk kepentingan penelitian yang sedang Saya lakukan dan tidak akan berpengaruh terhadap hubungan Bapak/Ibu dengan pihak Jawa Timur Park 1. Informasi yang Bapak/Ibu berikan akan Saya jaga kerahasiaannya dan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas keluangannya waktu dan perhatiannya dalam mengisi kuesioner penelitian ini, Saya ucapkan terima kasih.

Kuesioner ini merupakan instrumen penelitian yang dilakukan oleh:

Peneliti : Elga Venti Pravitasari  
Jurusan / Fakultas : Magister Manajemen / Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

IDENTITAS RESPONDEN No. Responden : \_\_\_\_

Jenis Kelamin : a.) Pria b.) Wanita

Pendidikan Terakhir : a.) SLTP/SMP b.) SLTA/SMA/SMK/MA  
c.) Diploma d.) S1 e.) \_\_\_\_\_

Status : a.) Menikah b.) Belum Menikah

Usia : \_\_\_\_\_ Tahun

Status karyawan : a. karyawan tetap b. karyawan kontrak c. casual d. DII

Masa Kerja : a.) 1 – 5 tahun c.) 5 – 10 tahun d.) >10 tahun

Jabatan : \_\_\_\_\_

Unit Kerja/Departmen: \_\_\_\_\_

Jumlah Tanggungan : \_\_\_\_\_ orang

## PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda checklist (✓) pada masing-masing kotak yang sudah tersedia sesuai dengan jawaban anda

Ada lima (5) alternatif jawaban, yaitu :

- 5 = Sangat Setuju (SS)
- 4 = Setuju (S)
- 3 = Neutral (N)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Kinerja						
No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
<b>KUALITAS</b>						
1.	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan teliti berdasar standar kualitas yang ditetapkan perusahaan					
2.	Saya selalu melakukan tugas yang di berikan dengan mengikuti SOP yang ditetapkan perusahaan					
3.	Saya dapat melaksanakan pekerjaan Saya dengan cepat dan sesuai standar SOP					
<b>KERJASAMA</b>						
4.	Rekan kerja Saya akan bersedia menggantikan pekerjaan Saya ketika Saya meminta pertolongan					
5.	Saya bersedia menggantikan pekerjaan rekan kerja Saya ketika Ia berhalangan hadir					
6.	Atasan Saya dapat bekerjasama baik dengan Saya di tempat kerja					
<b>TANGGUNGJAWAB</b>						
7.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efisien tanpa perlu banyak instruksi dan pengawasan dari atasan					
8.	Saya akan meminta rekan kerja Saya untuk menggantikan posisi Saya bekerja ketika Saya tidk dapat hadir					
9.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan benar walaupun tanpa pengawasan atasan Saya					



Berilah tanda checklist (✓) pada masing-masing kotak yang sudah tersedia sesuai dengan jawaban anda

Ada lima (5) alternatif jawaban, yaitu :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Neutral (N)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

<b>Kepuasan Kerja</b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Jawaban</b>				
		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>GAJI</b>						
1.	Saya merasa puas dengan jumlah gaji yang Saya terima dari perusahaan sesuai dengan pekerjaan Saya					
2.	Saya merasa puas dengan ketepatan waktu perusahaan dalam memberikan gaji Saya					
3.	Saya merasa puas dengan kebijakan perusahaan yang adil terkait penerimaan gaji karyawan					
<b>PROMOSI</b>						
4.	Saya merasa puas dengan kesempatan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan karir Saya dalam perusahaan					
5.	Saya merasa puas dengan kebijakan dan persyaratan yang diberikan perusahaan terkait promosi jabatan					
6.	Saya merasa puas dengan informasi yang diberikan dengan jelas terkait syarat dan ketentuan promosi jabatan					
<b>REKAN KERJA</b>						
7.	Saya merasa puas dengan hubungan kerja yang baik antara Saya dengan atasan kerja					
8.	Saya merasa puas dengan hubungan kerja Saya dengan rekan kerja					
9.	Saya merasa puas dengan rekan kerja yang selalu membuat hati Saya senang di tempat kerja					

Berilah tanda checklist (✓) pada masing-masing kotak yang sudah tersedia sesuai dengan jawaban anda

Ada lima (5) alternatif jawaban, yaitu :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Neutral (N)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

<b>Stres Kerja</b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Jawaban</b>				
		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>FISIOLOGI</b>						
1.	Saya sering mengalami sakit kepala di tempat kerja					
2.	Selama bekerja Saya mengalami sakit punggung berkepanjangan karena banyak berdiri					
3.	Saya sering kali mengalami tekanan darah tinggi selama bekerja					
<b>PSIKOLOGI</b>						
4.	Saya merasa bosan dengan pekerjaan yang Saya kerjakan					
5.	Saya adalah orang yang sangat mudah marah					
6.	Saya memiliki banyak sekali keluhan mengenai tempat Saya bekerja					
<b>TINGKAH LAKU</b>						
7.	Selera makan Saya menurun dalam kurun waktu terakhir ini					
8.	Saya sering kali tidak hadir dalam jadwal Saya seharusnya bekerja					
9.	Saya mengalami susah konsentrasi saat bekerja					

Berilah tanda checklist (✓) pada masing-masing kotak yang sudah tersedia sesuai dengan jawaban anda

Ada lima (5) alternatif jawaban, yaitu :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Neutral (N)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

<b>Motivasi Kerja</b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Jawaban</b>				
		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>KEBIJAKAN PERUSAHAAN</b>						
1.	Saya mendapatkan jatah cuti kerja dari perusahaan					
2.	Perusahaan memberikan Saya jaminan kesehatan yang memadai					
3.	Saya memperoleh jaminan keselamatan kerja dari perusahaan					
<b>PERASAAN AMAN MEMILIKI PEKERJAAN</b>						
4.	Dengan bekerja di perusahaan ini, Saya merasa aman untuk menjalani kehidupan					
5.	Lingkungan kerja di perusahaan memberikan Saya rasa aman dan nyaman					
6.	Saya senang bekerja di perusahaan ini karena Saya merasa aman dengan pekerjaan yang Saya lakukan					
<b>KESEMPATAN BERKEMBANG</b>						
7.	Perusahaan memberikan pelatihan yang memadai kepada setiap karyawan					
8.	Saya memiliki kesempatan berkembang dengan bekerja di perusahaan ini					
9.	Saya ingin bekerja di perusahaan ini dalam waktu yang sangat lama					

## Lampiran 2

### Data Karakteristik Responden

#### Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

		<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<i>VALID</i>	Laki - laki	55	68.75%
	Perempuan	25	31.25%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

#### Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

		<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<i>VALID</i>	Lulusan SMA/SMK	57	71.25%
	Diploma	13	16.25%
	S1/S2/S3	10	12.50%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

#### Karakteristik Responden berdasarkan Usia

		<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<i>VALID</i>	21 - 30 tahun	23	28.75%
	31 - 40 tahun	27	33.75%
	41 - 50 tahun	15	18.75%
	> 50 tahun	15	18.75%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

#### Karakteristik Responden berdasarkan Status Pernikahan

		<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<i>VALID</i>	Menikah	39	48.75%
	Belum Menikah	41	51.25%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

		<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<i>VALID</i>	1-5 tahun	38	47.50%
	6-10 tahun	34	42.50%
	>10	8	10.00%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

### Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen

		<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<b>VALID</b>	Parkir	6	7.50%
	Security	2	2.50%
	Accounting	8	10.00%
	F&B	17	21.25%
	Pembelajaran	10	12.50%
	Permainan	21	26.25%
	Entertainment	1	1.25%
	pool	4	5.00%
	HK	6	7.50%
	Garden	5	6.25%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100.00%</b>

### Lampiran 3

#### Hasil Analisis Rentang Skala Rentang Skala Stres Kerja (X1)

##### Stres\_Kerja\_X1.1

		<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<b>VALID</b>	Sangat Setuju (SS)	0	0%
	Setuju (S)	0	0%
	Neutral (N)	34	43%
	Tidak Setuju (TS)	25	31%
	Sangat Tidak Setuju (STS)	21	26%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

##### Stres\_Kerja\_X1.2

		<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<b>VALID</b>	Sangat Setuju (SS)	0	0%
	Setuju (S)	0	0%
	Neutral (N)	33	41%
	Tidak Setuju (TS)	30	38%
	Sangat Tidak Setuju (STS)	17	21%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

##### Stres\_Kerja\_X1.3

		<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<b>VALID</b>	Sangat Setuju (SS)	0	0%
	Setuju (S)	0	0%
	Neutral (N)	29	36%
	Tidak Setuju (TS)	33	41%
	Sangat Tidak Setuju (STS)	18	23%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

### Stres\_Kerja\_X1.4

		<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<b>VALID</b>	Sangat Setuju (SS)	0	0%
	Setuju (S)	0	0%
	Neutral (N)	28	35%
	Tidak Setuju (TS)	34	43%
	Sangat Tidak Setuju (STS)	18	23%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

### Stres\_Kerja\_X1.5

		<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<b>VALID</b>	Sangat Setuju (SS)	0	0%
	Setuju (S)	0	0%
	Neutral (N)	29	36%
	Tidak Setuju (TS)	36	45%
	Sangat Tidak Setuju (STS)	15	19%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

### Stres\_Kerja\_X1.6

		<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<b>VALID</b>	Sangat Setuju (SS)	0	0%
	Setuju (S)	0	0%
	Neutral (N)	29	36%
	Tidak Setuju (TS)	36	45%
	Sangat Tidak Setuju (STS)	15	19%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

### Stres\_Kerja\_X1.7

		<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<b>VALID</b>	Sangat Setuju (SS)	0	0%
	Setuju (S)	0	0%
	Neutral (N)	30	38%
	Tidak Setuju (TS)	31	39%
	Sangat Tidak Setuju (STS)	19	24%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

### Stres\_Kerja\_X1.8

		<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<b>VALID</b>	Sangat Setuju (SS)	0	0%
	Setuju (S)	1	1%
	Neutral (N)	39	49%
	Tidak Setuju (TS)	21	26%
	Sangat Tidak Setuju (STS)	19	24%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

### Stres\_Kerja\_X1.9

		<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<b>VALID</b>	Sangat Setuju (SS)	0	0%
	Setuju (S)	0	0%
	Neutral (N)	42	53%
	Tidak Setuju (TS)	19	24%
	Sangat Tidak Setuju (STS)	19	24%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

### Rentang Skala Motivasi (X2)

#### Motivasi\_Kerja\_X2.1

		<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<b>VALID</b>	Sangat Setuju (SS)	39	49%
	Setuju (S)	25	31%
	Neutral (N)	16	20%
	Tidak Setuju (TS)	0	0%
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

#### Motivasi\_Kerja\_X2.2

		<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<b>VALID</b>	Sangat Setuju (SS)	38	48%
	Setuju (S)	26	33%
	Neutral (N)	16	20%
	Tidak Setuju (TS)	0	0%
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

#### Motivasi\_Kerja\_X2.3

		<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<b>VALID</b>	Sangat Setuju (SS)	38	48%
	Setuju (S)	29	36%
	Neutral (N)	13	16%
	Tidak Setuju (TS)	0	0%
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

#### Motivasi\_Kerja\_X2.4

		<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<b>VALID</b>	Sangat Setuju (SS)	45	56%
	Setuju (S)	33	41%
	Neutral (N)	2	3%
	Tidak Setuju (TS)	0	0%
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**Motivasi\_Kerja\_X2.5**

		<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<b>VALID</b>	Sangat Setuju (SS)	38	48%
	Setuju (S)	41	51%
	Neutral (N)	1	1%
	Tidak Setuju (TS)	0	0%
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**Motivasi\_Kerja\_X2.6**

		<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<b>VALID</b>	Sangat Setuju (SS)	36	45%
	Setuju (S)	41	51%
	Neutral (N)	3	4%
	Tidak Setuju (TS)	0	0%
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**Motivasi\_Kerja\_X2.7**

		<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<b>VALID</b>	Sangat Setuju (SS)	50	63%
	Setuju (S)	30	38%
	Neutral (N)	0	0%
	Tidak Setuju (TS)	0	0%
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**Motivasi\_Kerja\_X2.8**

		<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<b>VALID</b>	Sangat Setuju (SS)	43	54%
	Setuju (S)	30	38%
	Neutral (N)	7	9%
	Tidak Setuju (TS)	0	0%
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**Motivasi\_Kerja\_X2.9**

		<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<b>VALID</b>	Sangat Setuju (SS)	43	54%
	Setuju (S)	28	35%
	Neutral (N)	9	11%
	Tidak Setuju (TS)	0	0%
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>



**Rentang Skala Kinerja (Y)**  
**Kinerja\_Y.1**

		<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<b>VALID</b>	Sangat Setuju (SS)	23	29%
	Setuju (S)	51	64%
	Neutral (N)	6	8%
	Tidak Setuju (TS)	0	0%
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**Kinerja\_Y.2**

		<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<b>VALID</b>	Sangat Setuju (SS)	21	26%
	Setuju (S)	51	64%
	Neutral (N)	7	9%
	Tidak Setuju (TS)	1	1%
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**Kinerja\_Y.3**

		<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<b>VALID</b>	Sangat Setuju (SS)	15	19%
	Setuju (S)	46	58%
	Neutral (N)	18	23%
	Tidak Setuju (TS)	1	1%
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**Kinerja\_Y.4**

		<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<b>VALID</b>	Sangat Setuju (SS)	20	25%
	Setuju (S)	47	59%
	Neutral (N)	12	15%
	Tidak Setuju (TS)	1	1%
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**Kinerja\_Y.5**

		<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<b>VALID</b>	Sangat Setuju (SS)	14	18%
	Setuju (S)	46	58%
	Neutral (N)	19	24%
	Tidak Setuju (TS)	1	1%
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**Kinerja\_Y.6**

	<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<b>VALID</b>		
Sangat Setuju (SS)	23	29%
Setuju (S)	38	48%
Neutral (N)	19	24%
Tidak Setuju (TS)	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**Kinerja\_Y.7**

	<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<b>VALID</b>		
Sangat Setuju (SS)	17	21%
Setuju (S)	38	48%
Neutral (N)	24	30%
Tidak Setuju (TS)	1	1%
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**Kinerja\_Y.8**

	<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<b>VALID</b>		
Sangat Setuju (SS)	12	15%
Setuju (S)	49	61%
Neutral (N)	18	23%
Tidak Setuju (TS)	1	1%
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**Kinerja\_Y.9**

	<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<b>VALID</b>		
Sangat Setuju (SS)	15	19%
Setuju (S)	41	51%
Neutral (N)	24	30%
Tidak Setuju (TS)	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

**Rentang Skala Kepuasan Kerja (M)****Kepuasan\_Kerja\_M.1**

	<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<b>VALID</b>		
Sangat Setuju (SS)	19	24%
Setuju (S)	52	65%
Neutral (N)	9	11%
Tidak Setuju (TS)	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

### Kepuasan\_Kerja\_M.2

		<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<b>VALID</b>	Sangat Setuju (SS)	15	19%
	Setuju (S)	43	54%
	Neutral (N)	22	28%
	Tidak Setuju (TS)	0	0%
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

### Kepuasan\_Kerja\_M.3

		<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<b>VALID</b>	Sangat Setuju (SS)	21	26%
	Setuju (S)	50	63%
	Neutral (N)	9	11%
	Tidak Setuju (TS)	0	0%
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

### Kepuasan\_Kerja\_M.4

		<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<b>VALID</b>	Sangat Setuju (SS)	22	28%
	Setuju (S)	53	66%
	Neutral (N)	5	6%
	Tidak Setuju (TS)	0	0%
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

### Kepuasan\_Kerja\_M.5

		<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<b>VALID</b>	Sangat Setuju (SS)	19	24%
	Setuju (S)	47	59%
	Neutral (N)	14	18%
	Tidak Setuju (TS)	0	0%
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

### Kepuasan\_Kerja\_M.6

		<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<b>VALID</b>	Sangat Setuju (SS)	18	23%
	Setuju (S)	49	61%
	Neutral (N)	13	16%
	Tidak Setuju (TS)	0	0%
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

### Kepuasan\_Kerja\_M.7

		<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<b>VALID</b>	Sangat Setuju (SS)	19	24%
	Setuju (S)	58	73%
	Neutral (N)	3	4%
	Tidak Setuju (TS)	0	0%
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

### Kepuasan\_Kerja\_M.8

		<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<b>VALID</b>	Sangat Setuju (SS)	14	18%
	Setuju (S)	57	71%
	Neutral (N)	9	11%
	Tidak Setuju (TS)	0	0%
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

### Kepuasan\_Kerja\_M.9

		<i>FREQUENCY</i>	<i>PERCENTAGE</i>
<b>VALID</b>	Sangat Setuju (SS)	18	23%
	Setuju (S)	52	65%
	Neutral (N)	10	13%
	Tidak Setuju (TS)	0	0%
	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

## Tesis Elga Venti 8

### ORIGINALITY REPORT

**10%**  
SIMILARITY INDEX

**13%**  
INTERNET SOURCES

**3%**  
PUBLICATIONS

**10%**  
STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

**1**

**eprints.umm.ac.id**  
Internet Source

**10%**

Exclude quotes  Off

Exclude matches  < 2%

Exclude bibliography  On

