

**PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI
PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN
MALANG**

SKRIPSI



Oleh:

LUTFIA DWI RAHMAWANTI

NIM: 19510197

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2023

**PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI
PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN
MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang Untuk
Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
(S.M)



Oleh:

LUTFIA DWI RAHMAWANTI

NIM: 19510197

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN

Peran Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Stres Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang

SKRIPSI

Oleh

LUTFIA DWI RAHMAWANTI

NIM : 19510197

Telah Disetujui Pada Tanggal 16 Juni 2023

Dosen Pembimbing,



Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM

NIP. 19750426201608012042

LEMBAR PENGESAHAN

Peran Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Stres Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang

SKRIPSI

Oleh

LUTFIA DWI RAHMAWANTI

NIM : 19510197

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 22 Juni 2023

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Ahmad Mu'is, M.Ag

NIP. 19711110201608011043

2 Anggota Penguji

Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

NIP. 197202122003121003

3 Sekretaris Penguji

Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM NIP.

19750426201608012042

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lutfia Dwi Rahmawanti

Nim : 19510197

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang peneliti buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: "**Peran Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang**" adalah hasil karya peneliti sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau Pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab peneliti sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 11 Juni 2023



Lutfia Dwi Rahmawanti

NIM: 19510197

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan saya kekuatan, ketabahan, dan kemudahan sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini. Karya ini saya persembahkan kepada:

Kedua orangtua saya tercinta Ibu Sutini dan Bapak Slamet yang tanpa lelah dengan penuh kasih sayang memanjatkan doa yang terbaik di setiap langkah saya serta memberikan dukungan baik moral maupun materil. Terimakasih atas pengorbanan dan kerja keras dalam mendidik saya.

For my self terimakasih sudah mau dan mampu bertahan, berjuang, serta berusaha sekuat yang saya bisa. Terimakasih untuk tidak menyerah walau banyak rasa dan godaan yang datang untuk berhenti, terimakasih karena sudah bertahan untuk tetap kuat sampai detik ini.

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”.

(Q.S Al-Baqarah, 2: 286)

“Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan”.

(Q.S Al-Insyirah, 94: 6)

“God has perfect timing, never early, never late. It takes a little patience and it takes a lot of faith, but it’s a worth the wait”.

(LDR)

“Untuk masa-masa sulitmu, biarlah Allah yang menguatkanmu. Tugasmu hanya berusaha agar jarak antara kamu dengan Allah tidak pernah jauh”.

“Orang lain ga akan paham struggle dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian success storiesnya aja. Jadi berjuanglah untuk diri sendiri meskipun gak aka nada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga denga napa yang kita perjuangkan hari ini.

Jadi tetap berjuang yaa”.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Peran Kepuasan Kerja Memediasi Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang”.

Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan Rahmat, Hidayah, serta Rezeki berupa kesehatan yang luar biasa guna untuk menyelesaikan proposal skripsi ini hingga selesai.
2. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.E.I. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Sulhan, S.E, M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
5. Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM selaku Pembimbing yang telah banyak membimbing, memberi masukan dan arahan sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama menempuh studi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Kedua orangtua saya Bapak Slamet dan Ibu Sutini serta saudara saya yang senantiasa memberikan do’a dan dukungan secara moril dan spiritual.
8. Dina Aprilia Sari dan Annur Hamida Devi yang selalu sigap membantu dalam pengerjaan skripsi ini dan mau berjuang bersama.

9. Shincann atau Septya Rahmayanti yang selalu mensupport dan meyakinkan saya dalam menyusun proposal hingga skripsi ini selesai.
10. Seseorang yang pernah singgah dan mengajari saya untuk menyikapi proses hidup dengan penuh keikhlasan dan kesabaran semoga perjalanan kita selalu dipermudah oleh Allah SWT.
11. Seluruh karyawan BKPSDM Kabupaten Malang yang telah membantu mengisi kuesioner penelitian ini.
12. Teman-teman manajemen 2019 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
13. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu .

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal ‘Alamin...

Malang, 11 Juni 2023

Penulis

DATAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LUTFIA DWI RAHMAWANTI	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DATAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
مستخلص البحث	xvii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II	8
KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Kajian Teoritis	19
2.2.1 Stres Kerja	19
2.2.1 Kepuasan Kerja	25
2.2.2 Kinerja Karyawan	31
2.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	38
2.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	39
2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	40

2.6	Pengaruh Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	41
2.7	Kerangka Pemikiran	42
2.8	Hipotesis Penelitian.....	43
BAB III.....		44
METODE PENELITIAN		44
3.1	Pendekatan dan Jenis Penelitian	44
3.2	Lokasi Penelitian	44
3.3	Populasi dan Sampel.....	44
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	45
3.5	Jenis dan Sumber Data.....	45
3.6	Teknik Pengumpulan Data	46
3.7	Definisi Operasional Variabel.....	47
3.8	Uji Validitas dan Reliabilitas	51
3.9	Uji Asumsi Klasik	52
3.9.1	Uji Linearitas.....	52
3.10	Metode Analisis Data	53
3.10.1	Tahapan Analisis Partial Last Square	54
BAB IV		56
HASIL & PEMBAHASAN		56
4.1	Hasil Penelitian.....	56
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	56
4.1.2	Tugas dan Fungsi Instansi.....	56
4.1.3	Struktur Organisasi Instansi.....	57
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden	58
4.2.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	59
4.2.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Bidang Jabatan	59
4.2.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Alamat.....	61
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian	61
4.3.1	Variabel Stres Kerja (X).....	61
4.3.2	Variabel Kepuasan Kerja (Z)	64
4.3.3	Variabel Kinerja Karyawan (Y)	69
4.4	Uji Validitas.....	74
4.5	Uji Reliabilitas.....	75

4.6 Uji Asumsi Klasik	76
4.6.1 Uji Linearitas.....	76
4.7 Analisis Partial Least Square (PLS).....	78
4.7.1 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	78
4.7.1 Evaluasi Model struktural (<i>Inner Model</i>).....	84
4.7.2 Pengujian Hipotesis.....	84
4.8 Pembahasan.....	88
4.8.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	88
4.8.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	91
4.8.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	92
4.8.4 Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	94
BAB V	98
PENUTUP.....	98
5.1 Kesimpulan.....	98
5.2 Saran	99
DAFTAR PUSTAKA.....	100
LAMPIRAN-LAMPIRAN	105

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	48
Tabel 3. 2 Skala Likert dan Bobot Nilai Jawaban Responden	51
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	59
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Jabatan	59
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Alamat.....	61
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X).....	61
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	64
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	69
Tabel 4. 8 Uji Validitas menggunakan SPSS	74
Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas menggunakan SPSS	75
Tabel 4. 10 Uji Linearitas X dengan Y ANOVA <i>Table</i>	76
Tabel 4. 11 Uji Linearitas Z dengan Y ANOVA <i>Table</i>	77
Tabel 4. 12 Uji Linearitas X dengan Z ANOVA <i>Table</i>	77
Tabel 4. 13 Loading Factor	79
Tabel 4. 14 <i>Average Variance Extraxted (AVE)</i>	81
Tabel 4. 15 <i>Cross Loading</i>	81
Tabel 4. 16 <i>Composite Reliability dan Cronbach's Alpha</i>	83
Tabel 4. 17 <i>Tabel R-square</i>	84
Tabel 4. 18 <i>Path Coefficients</i>	85
Tabel 4. 19 <i>Specific Indirect Effect (Efek Mediasi)</i>	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	42
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Instansi	57
Gambar 4. 2 Outer Model	78
Gambar 4. 3 Outer Model Pasca Estimasi Ulang	78
Gambar 4. 4 Bootstrapping	85

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	105
Lampiran 2 Tabulasi Data Mentah.....	109
Lampiran 3 Karakteristik Responden	114
Lampiran 4 Uji Linearitas.....	116
Lampiran 5 Uji <i>Outer Model</i>	117
Lampiran 6 Uji <i>Inner Model</i>	119
Lampiran 7 Uji Hipotesis	120
Lampiran 8 Biodata Peneliti	121
Lampiran 9 Sertifikat Turnitin	123

ABSTRAK

Rahmawanti, Lutfia Dwi, 2023. Skripsi. Judul: Peran Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang.

Pembimbing: Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

Di era global yang semakin canggih ini setiap perusahaan akan berlomba-lomba untuk bersaing demi mencapai tujuan perusahaan dan memperoleh keuntungan yang sangat banyak. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan jika ingin bertahan dalam suatu lingkungan persaingan, pada umumnya harus memiliki sejumlah sumber daya manusia yang dijadikan andalan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan sangat erat kaitannya dengan profesionalitas kinerja karyawan yang mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tercapailah tujuan dari perusahaan tersebut. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis peran kepuasan kerja sebagai pemediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten malang .

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan BKPSDM yang berjumlah 70. Sampel pada penelitian ini diambil dengan teknik sampling jenuh dengan mengambil seluruh karyawan BKPSDM sebanyak 70 responden. Adapun instrument yang digunakan berupa kuesioner (angket). Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan Software SmartPLS versi 4.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja (X) secara signifikan dapat memengaruhi kinerja karyawan (Y), stres kerja (X) secara signifikan dapat memengaruhi kepuasan kerja (Z), kepuasan kerja (Z) secara signifikan dapat memengaruhi kinerja karyawan (Y), dan kepuasan (Z) secara signifikan memediasi pengaruh stres kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

ABSTRACT

Rahmawanti, Lutfia Dwi, 2023. Thesis. Title: The Role of Job Satisfaction as a Mediator of the Effect of Job Stress on Employee Performance at the Malang Regency Personnel and Human Resources Development Agency.

Advisor : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM

Keywords : Job Satisfaction, Work Stress, Employee Performance

In this increasingly sophisticated global era, every company will race to compete in order to the company's goals and earn huge profits. In an organization or company if you want to survive in a competitive environment, you must generally have a number of human resources that are used to compete with other companies. Achieving a goal in the company is closely related to the professional performance of employees who are able to be responsible for their work so that the objectives of the company are achieved. One way to improve the company's performance is by increasing the performance of employees. Therefore, the study aims to test and analyze the role of job satisfaction as a mediator of the impact of work stress on employee performance on the humanitarian and human resource development bodies of poor districts.

This research uses quantitative research methods. The population of this research is BKPSDM employees totaling 70. Samples on this study were taken with saturated sampling technique by taking all BKPSDM employees as many as 70 respondents. Instruments used in the form of a questionnaire. The data obtained will then be analyzed using Software SmartPLS version 4.

The results showed that work stress (X) can significantly affect employee performance (Y), work stress (X) can significantly affect job satisfaction (Z), job satisfaction (Z) can significantly affect employee performance (Y), and satisfaction (Z) significantly mediates the effect of work stress (X) on employee performance (Y).

مستخلص البحث

رحمانتي، لطفيا دوي، 2023، البحث العلمي، دور الرضا الوظيفي الوساطة في تأثير ضغوط العمل على أداء الموظف في وكالة تنمية التوظيف والموارد البشرية في Malang Regency.
المشرفة: الدكتور فيفي محارني ايكواتي الماجستير
الكلمات الأساسية: الرضا الوظيفي، ضغوط العمل، أداء الموظف.

في هذا العصر العالمي المتزايد التعقيد ، ستتنافس كل شركة السباق للمنافسة من أجل تحقيق أهداف الشركة وتحقيق أرباح هائلة. في مؤسسة أو شركة ، إذا كنت ترغب في البقاء على قيد الحياة في بيئة تنافسية ، فعليك عمومًا أن يكون لديك عدد من الموارد البشرية التي تُستخدم كدعم أساسية للتنافس مع الشركات الأخرى. يرتبط تحقيق هدف داخل الشركة ارتباطًا وثيقًا باحترافية أداء الموظفين القادرين على تحمل مسؤولية عملهم حتى تتحقق أهداف الشركة. إحدى الطرق التي يمكن القيام بها لتحسين أداء الشركة هي تحسين أداء الموظفين. لذلك ، تهدف هذه الدراسة إلى فحص وتحليل دور الرضا الوظيفي كوسيط تأثير ضغوط العمل على أداء الموظف في وكالة تنمية الموارد البشرية والتوظيف في Malang Regency .

يستخدم هذا البحث بالمدخل الكمي. سكان هذه الدراسة هم موظفو هيئة التوظيف وتنمية الموارد البشرية والتي بلغت 70. تم أخذ العينة في هذه الدراسة بتقنية أخذ العينات المشبعة بأخذ جميع الموظفين هيئة التوظيف وتنمية الموارد البشرية ما يصل إلى 70 مجيئًا. الأداة المستخدمة هي استبيان (استبيان). ثم تم تحليل البيانات التي تم الحصول عليها باستخدام الإصدار 4 من برنامج SmartPLS.

أظهرت النتائج أن ضغوط العمل (X) يمكن أن تؤثر بشكل كبير على أداء الموظف (Y)، ويمكن أن تؤثر ضغوط العمل (X) بشكل كبير على الرضا الوظيفي (Z)، ويمكن أن يؤثر الرضا الوظيفي (Z) بشكل كبير على أداء الموظف (Y)، والرضا يتوسط بشكل كبير تأثير ضغوط العمل (X) على أداء الموظف (Y).

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era global yang semakin canggih ini setiap perusahaan akan berlomba-lomba untuk bersaing demi mencapai tujuan perusahaan dan memperoleh keuntungan yang sangat banyak. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan jika ingin bertahan dalam suatu lingkungan persaingan, pada umumnya harus memiliki sejumlah sumber daya manusia yang dijadikan andalan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan sangat erat kaitannya dengan profesionalitas kinerja karyawan yang mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tercapailah tujuan dari perusahaan tersebut. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Indikasi paling umum dari kinerja seorang karyawan adalah capaian atau hasil kerja individu selama jangka waktu tertentu. Ada berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu kepuasan yang dirasakan oleh karyawan itu. Menurut Dessler, (2015) kepuasan kerja adalah tahap dimana seorang karyawan merasakan senang dan puas dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya di dalam perusahaan tersebut. Kepuasan kerja adalah kode perilaku, kedisiplinan, dan standart kinerja karyawan yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Faktor internal lain yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia yaitu stress kerja. Stress kerja yang dirasakan setiap karyawan pasti berbeda-beda. Suatu perusahaan tentunya tidak boleh menganggap sepele faktor-faktor tersebut dengan tidak mengontrol dan memperhatikan apa yang terjadi pada karyawannya. Stres adalah aspek hidup yang tak terelakan. Ketika seseorang tidak dapat mengimbangi antara kemampuan dan dunia sekitarnya, baik di dalam maupun di luar dirinya, ia akan lebih mungkin menjadi tertekan. Ketidakmampuan untuk mengatasi keterbatasan ini akan membuat frustrasi, konflik, kecemasan, dan rasa bersalah yang merupakan bentuk utama stres kerja yang dihadapi karyawan sehingga akan merugikan perusahaan karena kinerja yang dihasilkan tidak memenuhi harapan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia atau biasa disebut BKPSDM Kabupaten Malang merupakan sebuah badan yang bertugas melaksanakan urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai bidang tugasnya. Sehingga kinerja karyawan perlu mendapat perhatian untuk meningkatkan kemampuan menghadapi persaingan, serta banyaknya faktor yang dapat menjadi beban kerja yang berlebihan diantaranya keterdesakan waktu, bekerja lebih profesional untuk kepuasan pelanggan, pekerjaan yang monoton, serta *double job*. Hal tersebut memungkinkan sebagian karyawan akan mengalami stress yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan survey juli tahun 2022 menunjukkan adanya ketidakpuasan kinerja karyawan yang disebabkan karena adanya stres. Khususnya di Bidang

Pengadaan Pemberhentian dan Informasi Aparatur (PPIA). Menurut wawancara lisan dan informal pada salah satu karyawan BKPSDM di dalam bidang tersebut setiap harinya banyak sekali tuntutan tugas yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu, serta *double job* dan tugas baru yang masuk sehingga tugas yang sebelumnya belum selesai sudah ditambah dengan tugas yang baru lagi, hal tersebut membuat sebagian karyawan merasa stres dan mengakibatkan ketidakpuasan dengan hasil kerja karena harus dikejar deadline. Beberapa karyawan sering mengalami stres jika tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang sudah ditentukan. Stress adalah reaksi tubuh terhadap situasi lingkungan yang sulit yang tidak bisa diimbangi oleh kekuatan individu secara baik secara jasmani dan rohani. Stress yang dialami karyawan bermacam-macam mulai dari stress fisik sampai pada stress non fisik yang berakibat adanya ketidakseimbangan pada diri individu. Muslim, (2020) mengatakan dalam penelitiannya bahwa hanya orang yang dapat beradaptasi dan mengatasi keadaan yang ada dengan baik yang dapat menghindari stres bahkan dapat mengubah stres menjadi eustres (stres positif) ketika mereka menjadi kreatif dan produktif..

Stress individu sangat mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuannya. Penelitian yang dilakukan oleh Iqbal & Waseem, (2012) telah menyoroiti stres kerja sebagai masalah signifikan yang berdampak pada kepuasan kerja, hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitiannya yang memperoleh hasil bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Temuan dari berbagai penelitian, termasuk Ridho & Susanti, (2019) serta Yasa & Dewi, (2018), secara konsisten menunjukkan efek

negatif dari stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan hubungan yang jelas antara tingkat stres kerja yang lebih tinggi berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah, dan sebaliknya.

Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kesejahteraan perusahaan adalah kepuasan karyawan. Nurrohmat & Lestari, (2021) dalam temuannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kahatex di Kabupaten Bandung. Penelitian oleh Triwahyuni & Ekowati, (2017) menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Pindad (Persero) dipengaruhi secara langsung oleh kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Azhari et al., (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang baik tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Effendy & Fitria, (2019) stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian Valendra et al., (2020) dan Dessler, (2015) yang menemukan adanya hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Penelitian lain juga dilakukan oleh Khuong & Yen, (2016) bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja secara signifikan berpengaruh terhadap stres kerja, sedangkan stres ditempat kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Bariroh et al., (2017) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan di PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kota Pasuruan tidak berpengaruh secara signifikan oleh faktor stres kerja. Penelitian-penelitian ini secara independent melihat hubungan

antara kepuasan kerja dan stres, kepuasan kerja dan kinerja, serta stres kerja dan kinerja karyawan. Mengingat hal ini, penting untuk melihat bagaimana ketiga variabel tersebut berhubungan untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut penulis tertarik untuk meneliti stres dan kepuasan kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang. Maka dari itu peneliti ingin mempelajari lebih lanjut mengenai **“Peran Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada studi ini didasarkan pada konteks yang ditunjukkan di atas meliputi:

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya M anusia Kabupaten Malang?

4. Apakah kepuasan kerja memediasi stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang
- 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang
- 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang
- 4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja sebagai pemediasi stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan

dengan hubungan antara stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a) Untuk pihak yang berkepentingan, temuan dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi atau pengimplementasian suatu kebijakan dalam perusahaan/organisasi.
- b) Bagi pelajar, diharapkan agar hasil penelitian ini bisa menjadi rujukan untuk menyelesaikan studi yang berkaitan.
- c) Bagi masyarakat umum, diharapkan penelitian ini bisa digunakan sebagai ilmu pengetahuan untuk menambah wawasan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang membahas masalah pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Diputra & Surya, (2019)

Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan PT. Destination Asia Bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja secara positif dan signifikan memediasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Prawira & Suwandana, (2019)

Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Houskeeping Departmen Fave Hotel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: stress kerja berpengaruh negatife dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, yaitu semakin tinggi tingkat stress yang dialami karyawan, maka akan semakin rendah pula kepuasan dan kinerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi kepuasan yang dirasakan karyawan makan akan semakin tinggi kinerja

karyawan tersebut. Kepuasan kerja secara positif dan signifikan dapat memediasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Fakhnurozi & Pragiwani, (2020)

The Effect Of Job Stress, Work Environment, and Job Satisfaction On The Employee Performance at Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero). Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT.Pegadaian (Persero), serta stres kerja memiliki dampak yang besar terhadap kinerja tersebut.

4. Partika & Ismanto, (2020)

Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. Hasil analisis menunjukkan bahwa : kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan, sedangkan stres kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Prasetyo & Rofiah, (2020)

The Effect of Work Stress and Work Load on Employee Perfomance (A Case Study of A Contracted Person In The School Administration Section at the Jombang City Education Office). Temuan dari uji t yang dilakukan sebagai bagian dari penggunaan analisis linear berganda dalam penelitian ini, mengindikasikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja, tetapi tidak dipengaruhi oleh beban kerja.

6. Aprilia & Hersona, (2020)

Pengaruh Stres Kerja dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pupuk Kujang Cikampek. Hasil analisis menunjukkan bahwa

kinerja di PT. Pupuk Kujang Cikampek sudah berada pada kriteria yang cukup baik . stress kerja dan kepuasan kerja juga berada pada kategori cukup baik dengan rata-rata jumlah skor sebesar 891,4 dan 817,8. Hal ini menunjukkan bahwa : stress kerja dan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek sudah berada pada kriteria yang cukup baik.

7. Saraswati & Sintaasih, (2021)

Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pns Bakeuda Kabupaten Tabanan. Temuan ini mengungkapkan bahwa kinerja di kalangan pegawai pemerintah dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja PNS. Stres kerja juga memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan PNS. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang rendah akan meningkatkan kinerja karyawan.

8. Ameswari et al., (2021)

The Effect Of Work Environment, Motivation, And Work Culture On Employee Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variables In Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Hasil temuan menunjukkan bahwa : Perubahan kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi, dan budaya kerja sebesar 16,5%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti penelitian ini sebesar 27,3%. Sedangkan perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh pekerjaannya lingkungan,

motivasi, dan budaya kerja sebesar 3%, dan sisanya tidak dipengaruhi oleh faktor lain diperiksa dalam penelitian ini.

9. Hallo & Wahyanti, (2022)

The effect of Non-Physical Work Environment and Work Stress on Employees Performance at Bank BNI Jailo Unit, West Halmahera. Hasil temuan menunjukkan bahwa meskipun stres kerja tidak berdampak pada kinerja karyawan, namun lingkungan kerja non-fisik berdampak pada kinerja karyawan. Namun demikian, kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres dan lingkungan kerja non-fisik secara bersamaan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa lingkungan kerja yang sesuai dapat membantu mengurangi stres di tempat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

10. Sari, (2022)

Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Ganesha Celuk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja secara negative dan signifikan. Saran yang diberikan kepada pihak rumah sakit adalah agar menurunkan tingkat stress agar kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat meningkat.

11. Wulandari & Kurniawan, (2022)

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja melalui Variabel Mediasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PNM Mekaar Area Batang 2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dan stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

12. Kurniati et al., (2022)

Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Salindo Kabupaten Pesisir Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja secara parsial berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas, stress kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, stress kerja secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan, konflik kerja secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan, kepuasan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan stress kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai variabel intervening pada pegawai puskesmas. Konflik kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai variabel intervening.

13. Ariansy & Kurnia, (2022)

Pengaruh Stres Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris PT. Telkom Magelang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan insentif berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja memediasi pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.

14. Bari et al., (2022)

Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Melio Indotama Sejahtera Situbondo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stress kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

15. Karo-karo & Ongsa, (2022)

Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada PT.

Panca Putra). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja dan kinerja karyawan. Walaupun hasilnya semakin kecil setelah dimediasi kepuasan karyawan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Jenis Penelitian dan Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan PT. Destination Asia Bali Diputra dan Surya (2019)	<ul style="list-style-type: none"> • Stress kerja • Kinerja karyawan • Kepuasan kerja 	Asosiatif (hubungan)	Hasil temuan menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sedangkan kepuasan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan cara yang positif dan signifikan.
2.	Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Houskeeping Departmen Fave Hotel Prawira dan Suwandana (2019)	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja • Stress kerja • Kinerja karyawan 	Asosiatif (hubungan)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres di tempat kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dengan korelasi langsung antara tingkat stres karyawan dengan kepuasan kerja dan kinerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Hal ini menyiratkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat secara proporsional dengan tingkat secara kepuasan mereka. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh kepuasan kerja sebagai mediator stres kerja.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Jenis Penelitian dan Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
3.	The Effect Of Job Stress, Work Environment, and Job Satisfaction On The Employee Performance at Kantor Pusat PT. Pegadaian (Persero) Fakhnurozi & Pragiwani (2020)	<ul style="list-style-type: none"> • Job stress • Work Environment • Job satisfaction • Employee performance 	Asosiatif kuantitatif	Hasil temuan mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian (Persero), begitu juga dengan faktor lingkungan kerja yang meliputi stres dan suasana kerja.
4.	Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali Partika et al., (2020)	<ul style="list-style-type: none"> • Stres kerja • Disiplin kerja • Kinerja karyawan 	Kuantitatif	Hasil temuan menunjukkan bahwa meskipun kepuasan kerja memiliki dampak, namun tidak signifikan secara statistik, disiplin kerja dan stres di tempat kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.
5.	The Effect of Work Stress and Work Load on Employee Performance (A Case Study of A Contracted Person In The School Administration Section at the Jombang City Education Office) Prasetyo dan Rofiah (2020)	<ul style="list-style-type: none"> • Work stress • Work load • Employee performance 	Deskriptif kuantitatif	Hasil temuan dari uji t yang digunakan dalam penelitian ini untuk membandingkan kinerja karyawan dengan beban kerja, menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak terpengaruh oleh beban kerja, namun terpengaruh oleh stres kerja.
6.	Pengaruh Stres Kerja dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pupuk Kujang Cikampek Aprilia dan Hersona (2021)	<ul style="list-style-type: none"> • Stres kerja • Kepuasan kerja • Kinerja karyawan 	Kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif	Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja PT Pupuk Kujang Cikampek telah memenuhi standar yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Pupuk Kujang Cikampek telah memenuhi standar yang cukup tinggi untuk tingkat kepuasan kerja dan stres kerja.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Jenis Penelitian dan Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
7.	Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pns Bakeuda Kabupaten Tabanan Saraswati dan Sintaasih (2021)	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja • Stress kerja • Kinerja karyawan 	Asosiatif dengan teknik kuantitatif	Kinerja di kalangan pegawai pemerintah secara negatif dan signifikan oeh stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai negeri. Stres kerja juga memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri. Temuan tersebut menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang rendah akan meningkatkan kinerja pegawai.
8.	The Effect Of Work Environment, Motivation, And Work Culture On Employee Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variables In Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Ameswari et al., (2021)	<ul style="list-style-type: none"> • Work environment • Motivation • Work culture • Employee performance • Job satisfaction 	Survey dengan menggunakan analisis jalur	Hasil penelitian menunjukkan Perubahan kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi, dan budaya kerja sebesar 16,5%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti penelitian ini sebesar 27,3%. Sedangkan perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan, motivasi, dan budaya kerja sebesar 3%, dan sisanya tidak dipengaruhi oleh faktor lain
9.	The effect of Non-Physical Work Environment and Work Stress on Employees Perfomance at Bank BNI Jailo Unit, West Halmahera Hallo dan Wahyanti (2022)	<ul style="list-style-type: none"> • Non-Physical work enviroentme n • Work stress • Employee performance 	Explanatory dengan pendekatan kuantitatif	stres kerja tidak berdampak pada kinerja karyawan, namun lingkungan kerja non-fisik berdampak pada kinerja karyawan. Namun demikian, kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja dan lingkungan kerja non-fisik secara bersamaan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa lingkungan kerja yang sesuai dapat membantu mengurangi stres di tempat kerjaa dan meningkatkan kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Jenis Penelitian dan Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
10.	Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Ganesha Celuk Sari (2022)	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja • Stress kerja • Kinerja 	Kuantitatif asosiatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak langsung dan tidak langsung yang negatif dan cukup besar terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Rumah sakit telah disarankan untuk menurunkan tingkat stres guna meningkatkan kinerja karyawan dan kepasan kerja.
11.	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja melalui Variabel Mediasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PNM Mekaar Area Batang 2 (Sutrisno, dan Kurniawan (2022))	<ul style="list-style-type: none"> • Beban kerja • Stress kerja • Kepuasan kerja • Kinerja karyawan 	Kuantitatif	Hasil temuan menunjukkan bahwa beban kerja dan stress kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Sedangkan beban kerja dan stres tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.
12.	Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Salindo Kabupaten Pesisir Selatan Kurniati, dkk (2022)	<ul style="list-style-type: none"> • Stress kerja • Konflik kerja • Kinerja karyawan • Kepuasan kerja 	Riset lapangan dan kepustakaan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik kerja secara langsung berdampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan, stres kerja secara langsung berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja dan konflik kerja secara simultan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja dan konflik kerja secara simultan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kepuasan sebagai variabel perantara, konflik kerja memiliki dampak tidak langsung yang cukup besar terhadap kinerja.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Jenis Penelitian dan Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
13.	Pengaruh Stres Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris PT. Telkom Magelang) Ariansy dan Kurnia (2022)	<ul style="list-style-type: none"> • Stress kerja • Insentif • Lingkungan kerja • Kinerja karyawan • Kepuasan kerja 	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dampak negatif dan tidak signifikan dari stres di tempat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Stres kerja memiliki dampak negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan, insentif memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja lingkungan kerja juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja memediasi stres kerja & lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, namun tidak berpengaruh terhadap insentif.
14.	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Melio Indotama Sejahtera Situbondo Bari (2022)	<ul style="list-style-type: none"> • Stress kerja • Lingkungan kerja • Kinerja karyawan • Kepuasan kerja 	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Jenis Penelitian dan Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
15.	Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervenning (Studi Empiris pada PT. Panca Putra). Karo & Ongsa (2022)	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya organisasi • Stress kerja • Kinerja karyawan • Kepuasan kerja 	Kuantitatif	Temuan hasil menunjukkan bahwa stres kerja dan kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja, sedangkan karakteristik budaya organisasi juga berdampak pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan dan kebahagiaan kerja dimediasi oleh satu sama lain. Namun demikian, setelah dimediasi oleh kebahagiaan karyawan, hasilnya menjadi lebih kecil.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Stres Kerja

2.2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja, seperti yang didefinisikan oleh Mangkunegara, (2017:157) adalah ketegangan yang dirasakan karyawan ketika mereka mengelola pekerjaan mereka. Gejala stres sendiri sering kali membuat seseorang menjadi mudah marah, sulit bersantai, agresif, dan tidak kooperatif, dan pelariannya adalah konsumsi alkohol yang berlebihan, merokok, atau bahkan penggunaan narkoba. Stres kerja disisi lain adalah suatu kondisi ketegangan yang berdampak pada kondisi, emosi, dan proses berfikir seseorang. Kemampuan seseorang untuk mengatasi lingkungannya akan terancam oleh stres yang terlalu berlebihan (Wahjono, 2015).

Selanjutnya menurut Sunyoto, (2016:215) stres merupakan kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan

tidak pasti dan penting. Penciptaan stres sampai pada titik tertentu akan dapat meningkatkan kinerja. Stres yang telah sampai puncak di cerminkan dengan kinerja yang optimal yang ditandai dengan motivasi yang tinggi, energi yang tinggi, persepsi yang tajam dan karyawan dalam kondisi tenang (*cool, calm, and confidens*). Bila stress di tambah maka akan cenderung menurunkan kinerja. Kondisi penurunan kinerja biasanya ditandai dengan insomnia (sulit tidur), mudah marah, kesalahan meningkat, dan bimbang.

2.2.1.2 Dampak Stres

Ada beberapa faktor yang juga dapat mengakibatkan seorang karyawan mengalami stress kerja sesuai dengan pendapat Gibson dalam (Hermita, 2011), ada empat factor penyebab terjadinya stress. Stress terjadi akibat dari adanya tekanan (stressor) di tempat kerja, stressor tersebut yaitu:

- 1) Stressor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperature dan udara yang kotor.
- 2) Stressor individu berupa konflik peranan, 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.

Menurut Gitosudarmo & Sudita, (2000) reaksi karyawan terhadap stres yang berhubungan dengan pekerjaan dapat berupa reaksi positif atau negatif.

Karyawan akan termotivasi untuk menyelesaikan tugas mereka dengan antusiasme yang tinggi dalam keadaan yang menguntungkan, tetapi jika stres tidak dikelola, maka akan berdampak negatif pada mereka. Berikut adalah beberapa efek yang timbul akibat stres kerja

1. Subjektif, bermanifestasi sebagai kecemasan atau ketakutan, permusuhan, kebosanan, keputusasaan, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, harga diri yang buruk, kegelisahan, atau kesepian.
2. Perilaku, seperti perilaku impulsif, tawa gugup, mabuk, penyalahgunaan obat-obatan, amnesia, emosional, makan berlebihan, atau merokok.
3. Kognitif, hambatan mental, kurangnya fokus, kurangnya perhatian, kepekaan terhadap kritik, dan konsentrasi yang rendah.
4. Fisiologis, peningkatan kadar glukosa darah, peningkatan detak jantung dan tekanan darah, mulut kering, berkeringat, pupil mata membesar, demam, dan pilek.
5. Organisasi, seperti menurunnya dedikasi dan loyalitas terhadap organisasi, produktivitas yang rendah, keterasingan dengan rekan kerja, absensi, pergantian karyawan, dan produktivitas yang rendah.

2.2.1.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Hasibuan, (2016:204) Stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Pemimpin harus mengelola stres karyawan sesegera mungkin untuk mencegah dampak negatif pada perusahaan. Emosi, proses berfikir, dan situasi seseorang semuanya dipengaruhi oleh kondisi informasi yang dikenal sebagai stres. Orang yang sedang akan menjadi lebih

tegang dan khawatir terus-menerus. Mereka menjadi gelisah, tidak bersahaabt, tidak dapat bersantai, atau sulit untuk bekerja. Berikut ini indikator stres kerja dikalangan karyawan:

1. Beban kerja yang menantang dan berat
2. Kepemimpinan yang tidak adil dan taktik tekanan yang tidak masuk akal.
3. Jam kerja dan peralatan kerja yang tidak memadai
4. Ketegangan antara karyawan, manajer, dan kelompok kerja lainnya
5. Imbalan yang tidak memadai: Gaji pokok, lembur, dan tunjangan
6. Masalah dengan keuangan dan keharmonisan keluarga

Sedangkan indikator stress kerja menurut Robbins, (2006):

1. Tuntutan tugas
2. Persyaratan peran
3. Ekspektasi interpersonal
4. Struktur organisasi
5. Kepemimpinan dalam organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2018: 370-373) terdapat tiga potensi sumber stress yang terjadi pada karyawan, diantaranya:

1. Faktor lingkungan

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan, diantaranya perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpuasan ekonomi, ketidakpastian politik, kemajuan teknologi dan terorisme, yang merupakan sumber stress yang sering terjadi saat ini pada abad 21.

2. Faktor organisasi

Tuntutan tugas, ekspektasi peran, tuntutan interpersonal, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi hanyalah beberapa dari sekian banyak aspek organisasi yang dapat menyebabkan stres. Jika ada beban kerja yang berlebihan, atasan yang menuntut, atau tidak peka, tekanan untuk melakukan sesuatu dengan cepat atau tanpa kesalahan, atau jika ada rekan kerja yang tidak menyenangkan.

3. Faktor individu

Kehidupan pribadi karyawan, terutama keluarga mereka, situasi keuangan mereka, dan sifat-sifat bawaan mereka.

Penelitian ini didasarkan atas kajian deduktif (teori) dan induktif (fenomena yang terjadi dilapangan) yang dijadikan acuan adalah berdasarkan pendapat dari Hasibuan.

2.2.1.1 Stres Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam menghadapi sebuah masalah dan ujian yang diberikan Allah SWT kepada kita, dibalik itu semua pasti ada solusi dan jalan keluarnya. Termasuk dalam menghadapi stress hidup, islam adalah solusi dari segala permasalahan. Allah SWT mengajarkan pada hamba-Nya untuk tidak berputus asa dan menjadi lemah dalam menghadapi setiap permasalahan.

(Yuwono, 2010) mengatakan bahwa melalui berbagai jenis ibadah, termasuk doa, dzikir, dan keyakinan kepada Allah SWT, Islam telah menawarkan penangkal timbulnya stres. Ini hanya beberapa jenis ibadah yang membantu mempersiapkan orang untuk menghadapi stres. Oleh karena itu, umat Islam akan

mendapatkan manfaat dalam mengelola stres mereka jika mereka dapat melaksanakan salat dengan benar..

Stress tidak mungkin selamanya dihindari, karena ujian dan cobaan dari Allah SWT tidak dapat diatur oleh manusia. Langkah terbaik yang bisa dilakukan adalah menyiapkan sikap dan perilaku mengelola stress sehingga mampu menangkal akibat stress. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam firman Allah Q.S Ali ‘imran ayat 139 dan Q.S Al-Baqarah ayat 153:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya: “Jika kamu adalah orang-orang yang beriman, janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah kamu bersedih hati, karena kamulah orang-orang yang paling tinggi derajatnya.”.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan shalat. Sungguh, Allah beserta orang-orang yang sabar”.

Telah dijelaskan juga dalam HR. Ibnu Hibban:

اللَّهُمَّ لَا سَهْلَ إِلَّا مَا جَعَلْتَهُ سَهْلًا، وَأَنْتَ تَجْعَلُ الْحَزْنَ إِذَا شِئْتَ سَهْلًا

Artinya : “Ya Allah tak ada kemudahan kecuali apa yang Engkau jadikan mudah, dan yang sulit bisa Engkau permudah bila Engkau kehendaki mudah”. (HR. Ibnu Hibban).

Sumber : HR. Ibnu Hibban (2427) dalam kitab *Amalul Yaum wal Lailah* (351), Pengarang Ibnu Sunni.

Berdasarkan tafsir dari Kementrian Agama RI dari kedua ayat Al-Qur’an dan hadist tersebut dijelaskan bahwa islam sudah mengajarkan manusia agar senantiasa bersikap sabar dalam menghadapi segala macam cobaan. Seseorang yang memiliki kesabaran akan mampu membuat pilihan di bawah tekanan. Orang

sering menghadapi berbagai masalah dan tantangan sepanjang hidup. Terkadang masalah itu mudah diselesaikan, tetapi ada kalanya usaha yang dilakukan tidak cukup untuk menyelesaikan masalah atau kesulitan tersebut. Maka dari itu, berdoa kepada Allah SWT menjadi cara terbaik setelah melakukan usaha untuk menyelesaikannya. (Athar, 1996) mengatakan bahwa melalui sholat dan berdoa seorang individu akan mampu merasakan betul kehadiran Allah SWT. Dengan demikian, sholat itu sendiri sudah menjadi obat bagi kekuatan yang muncul dari stress yang dihadapi.

Hal ini akan menjembatani hubungan Allah dengan individu sehingga Allah tidak akan membiarkan umatnya merasa sendirian, dan segala permasalahan akan dibantu oleh Allah SWT. Keyakinan tersebut yang nantinya dapat menenangkan hati dan mengurangi kecemasan atau rasa terancam yang muncul akibat stress.

2.2.1 Kepuasan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Mengingat kepuasan kerja merupakan respon emosional yang kompleks, (Sutrisno, 2009:74) mendefinisikannya sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama karyawan, imbalan yang diterima di tempat kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sementara itu, Suwanto & Priansa, (2011) Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

Kemudian menurut Handoko dalam Sutrisno (2009:75) mengemukakan bahwa reaksi emosional karyawan terhadap pekerjaan mereka dapat berupa reaksi positif atau negatif, tergantung pada kepuasan kerja mereka. Bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya tercermin dari kepuasan kerjanya.

Berdasarkan definisi yang diberikan oleh beberapa ahli sebelumnya, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang dibuktikan dengan sikap pekerja terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Sebaliknya, jika karyawan merasa puas, mereka akan dapat bekerja secara efektif, bergairah, aktif, dan berhasil. Karyawan yang tidak mengalami kepuasan kerja tidak akan pernah memiliki kepuasan psikologis, dan pada akhirnya sikap atau perilaku yang buruk akan muncul dan menimbulkan kejengkelan.

2.2.2.2 Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer dalam As'ad, (1991) yang menjadi faktor kepuasan kerja karyawan antara lain:

- 1) Kesempatan untuk berkembang, yaitu ada tidaknya kemungkinan dari organisasi untuk mendapatkan pengalaman dan meningkatkan bakat selama bekerja.
- 2) Keamanan kerja dan lingkungan yang aman akan memberikan dampak yang besar terhadap perasaan karyawan dalam bekerja.
- 3) Gaji, gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Jika gaji diberukan secara adil didasarkan pada tingkat

keterampilan, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

- 4) Perusahaan dan manajemen, Perusahaan dan manajemen yang kuat dapat menawarkan lingkungan kerja yang solid. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh elemen ini.
- 5) Pengawasan (Supervisi), bagi karyawan, supervisor adalah seseorang yang dipandang sebagai atasan dan figur ayah oleh individu yang diawasinya. Pergantian dan ketidakhadiran karyawan dapat disebabkan oleh pengawasan yang tidak efektif.
- 6) Faktor intrinsik dari pekerjaan, karakteristik pekerjaan membutuhkan serangkaian bakat tertentu. Kepuasan kerja akan meningkat atau menurun tergantung pada kompleksitas, kesederhanaan, dan kebanggaan tugas.
- 7) Kondisi kerja, Keadaan lingkungan kerja meliputi kondisi gedung, ventilasi, pencahayaan, kantin, dan area parkir.
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan: Faktor-faktor ini berhubungan dengan sikap tertentu di tempat kerja yang dianggap mendorong atau menghambat kepuasan kerja.
- 9) Komunikasi, khususnya komunikasi yang baik antara manajemen dan staf, sering disebut-sebut sebagai keuntungan bekerja di perusahaan tersebut. Dalam situasi ini, rasa kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atasan untuk mendengarkan, memahami, dan mengakui pemikiran atau pencapaian pekerja.
- 10) Fasilitas, meliputi fasilitas kesehatan, cuti, dana pensiun, atau perumahan yang merupakan persyaratan dari suatu jabatan dan jika dipenuhi akan

menimbulkan rasa puas. Fasilitas-fasilitas ini membantu upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2.2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Rivai & Zainal, (2014) indikator dari kepuasan kerja yaitu:

- 1) Isi pekerjaan
- 2) Penampilan tugas atau atribut pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas apabila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan mendapat kepercayaan tanggung jawab atas pekerjaan itu
- 3) Supervisi
Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari organisasi. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.
- 4) Organisasi dan manajemen
Perusahaan serta pihak manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.
- 5) Kesempatan untuk maju
Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

6) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial

Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, diberikan secara adil didasarkan pada tingkat ketrampilan, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

7) Rekan kerja

Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

8) Kondisi pekerjaan

Kepuasan kerja karyawan akan meningkat di lingkungan kerja yang mendukung. Keadaan kerja yang mendukung mengacu pada tersedianya infrastruktur dan fasilitas yang tepat untuk pekerjaan yang perlu dilakukan.

Sedangkan menurut Robbins & Judges (2018:50) indikator kepuasan kerja dijabarkan ssebagai berikut:

1. Pekerjaan yang menuntut secara intelektual
2. Kondisi kerja yang mendukung
3. Kompensasi atau gaji yang sesuai
4. Kecocokan kepribadian dan pekerjaan
5. Memahami rekan kerja

2.2.2.4 Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam Islam, kejujuran, kesabaran, dan rasa syukur merupakan faktor penentu kebahagiaan dalam bekerja. Ketiga faktor ini memiliki kaitan yang erat dengan masalah kepuasan kerja. Ketika seseorang bekerja dengan sungguh-sungguh dan dengan niat beribadah kepada Allah SWT, ia pasti akan menemukan ketenangan batin. Yusoff, (2022).

Bekerja dengan ikhlas, sabar dan bersyukur dapat meningkatkan kepuasan kerja. Bekerja dengan sungguh-sungguh, sabar, dan penuh rasa syukur akan menghasilkan nilai lebih, yang tidak hanya berupa rasa senang saat bekerja, tetapi menjadikan kerja sebagai ibadah di sisi Allah SWT.. Sebagaimana Firman Allah dalam Q.S Al – Maidah ayat 8:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا وَإِذَلُوا هُوَ
أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya;“ *Wahai orang-orang yang beriman! Jadilah kalian pembela keadilan karena Allah dengan memberikan kesaksian yang benar. Jangan biarkan kebencian Anda terhadap sekelompok orang mempengaruhi Anda untuk bertindak tidak adil. Berlaku adillah. Karena yang demikian itu lebih bertakwa. Dan bertakwalah kepada Allah karena Dia melihat apa yang kamu kerjakan.*”.

Dari ayat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwasanya setiap karyawan akan membandingkan rasio *input-output* hasil dirinya dengan rasio *input-output* hasil orang lain. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan kerja, bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan yang membuat karyawan merasa tidak bersikap ikhlas dan syukur atas apa yang dicapainya. Bekerja dengan sungguh-sungguh, sabar, dan penuh rasa syukur menuntut sikap legowo, atau menerima

segala sesuatu apa adanya. Berdasarkan tafsir ringkas Kementerian Agama RI seseorang yang berpandangan positif akan mampu menerima kesuksesan dan kekalahan. Sebagai hasilnya, kita harus menghargai, mempertimbangkan golongan yang lebih rendah, dan menahan diri untuk tidak membandingkan dengan golongan yang lebih tinggi. Hal ini sesuai dengan hadist Nabi yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah RA, dia berkata:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَنْظَرُوا إِلَى مَنْ هُوَ أَسْفَلَ مِنْكُمْ وَلَا تَنْظُرُوا إِلَى مَنْ هُوَ فَوْقَكُمْ، فَهُوَ أَجْدَرُ أَنْ لَا تَزِدُّوا نِعْمَةَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ

Artinya: “*Rasulullah Saw bersabda, “Lihatlah orang yang dibawahmu, jangan lihat orang diatasmu. Dengan begitu maka kamu tidak menganggap kecil terhadap nikmat Allah yang kau terima.”* (H.R Bukhari-Muslim).

Sumber : Imam Muslim dalam kitab Shohih Muslim, No. 5172 .

Dari ayat dan hadist tersebut menjelaskan bahwa kita sebagai umat manusia diperintahkan menjalankan aktivitas di dunia sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT dan kita diperintahkan untuk ikhlas dan bersyukur dalam menjalankan kehidupan sesuai dengan tuntunan agama. Ketika kita bersyukur maka Allah SWT akan menambah nikmatnya, ketika kita bersyukur dengan pekerjaan kita maka Allah akan memberi perasaan kepuasan kerja dalam diri seorang pekerja.

2.2.2 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Sunyoto, (2018:18), mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja sebagai hasil yang dicapai dari usaha seseorang dalam memenuhi tugas-tugas yang dialokasikan kepada pekerja. Sedangkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang diperoleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, demikian menurut Mangkunegara, (2017:67) Dengan kata lain, kinerja karyawan menentukan kelangsungan perusahaan melalui kedisiplinan dan prestasi kerja. Kinerja merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan, program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, dan misi perusahaan yang telah diuraikan melalui perencanaan strategis.

Fattah, (2017:11) menawarkan perspektif yang berbeda, dengan menyatakan bahwa pola perilaku dalam menjalankan tugas organisasi sesuai dengan wewenang yang telah ditetapkan terkait dengan kinerja. Kinerja dievaluasi dari segi hasil dan juga kemandirian, ketaatan pada cita-cita perusahaan, pemahaman tentang hal-hal yang berkaitan dengan tugas mereka, disiplin, dan komunikasi yang efektif.

Proses manajemen prestasi kerja diakhiri dengan penilaian prestasi kerja, yang lebih menekankan pada kegiatan penilaian saja, sebaliknya program manajemen prestasi kerja harus dimulai dengan tahap perencanaan prestasi kerja dengan menetapkan apa atau bagaimana yang harus dicapai, kegiatan apa yang harus dilakukan untuk mencapainya, dan kemudian mengevaluasi pencapaian itu sendiri (S. Ruky, 2006).

Menurut pengertian yang dikemukakan oleh para ahli sebelumnya, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam rangka memenuhi tujuan organisasi.

2.2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan belum tentu seperti yang diinginkan oleh perusahaan atau karyawan. Menurut (Wirawan, 2015) kinerja karyawan merupakan hasil interaksi dari beberapa faktor, antara lain faktor internal karyawan (seperti disiplin kerja, motivasi kerja, pengetahuan, dan keterampilan), faktor internal organisasi (seperti kepemimpinan, strategi organisasi, visi, dan misi, struktur organisasi, pendidikan, dan pelatihan), dan faktor eksternal lingkungan. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Sementara itu Mahmud (2016) menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab yang didelegasikan kepadanya. Oleh karena itu, bijaksana bagi seorang pemimpin untuk memulai dengan mempertimbangkan variabel-variabel yang memengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Collquit dalam Robbins & Judge, (2018) menyatakan bahwa kinerja ditentukan oleh beberapa faktor, diantaranya:

1) Kinerja Penyelesaian Tugas

Mengerjakan tanggung jawab serta kewajiban individu dalam perusahaan yang memberi kontribusi terhadap bisnis perusahaan untuk tugas yang bersifat administratif. Hal ini berkaitan pada tugas pokok individu dalam mendeskripsikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

2) Kewargaan

Tindakan yang membentuk karyawan secara psikologis dalam lingkungan kerjanya, seperti misalnya membantu individu lain tanpa diminta saat

kesulitan, melaksanakan dan mendukung tujuan perusahaan, memperlakukan rekan kerja dengan baik, menyampaikan masukan serta kritikan yang membangun, dan megatakan hal yang positif tentang perusahaan.

3) Kontraproduktifitas

Tindakan individu yang merusak kondisi lingkungan kerja perusahaan dengan melakukan tindakan atau perilaku yang kurang baik, meliputi tindakan pencurian, merusak fasilitas milik perusahaan, memiliki sikap agresif terhadap rekan kerja, dan tingkat absensi yang tidak wajar.

2.2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Manajemen organisasi baik itu organisasi publik maupun organisasi bisnis harus bisa mendapatkan hasil penilaian kinerja organisasi secara komprehensif dalam sebuah laporan penilaian kinerja selama satu periode dengan keseimbangan dari tahun ke tahun. Namun untuk yang lebih efektifnya manajemen perlu menyusun prioritasnya pada hal-hal yang sangat urgent saja untuk mengetahui apakah organisasi tersebut bekerja dengan baik atau malah sebaliknya, dan hal-hal apa saja yang perlu diperbaiki.

Adapun indikator kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Robbins and Judge (2018:89), yaitu:

1) Kualitas Pekerjaan

Ketepatan, kemampuan, dan kompetensi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka secara efisien juga merupakan indikator penting dari penilaian individu terhadap kualitas pekerjaan mereka.

2) Kuantitas

Jumlah produktivitas yang dihasilkan oleh seorang individu selama sejumlah unit atau siklus aktivitas tertentu disebut sebagai kuantitas kerja.

3) Kedisiplinan Waktu

Ketepatan waktu di tempat kerja adalah persentase tugas individu yang berhasil dilakukan tepat waktu, dengan hasil keluaran yang baik, dan berpotensi mempengaruhi seberapa efektif orang menggunakan waktu luangnya untuk kegiatan lain.

4) Efektifitas

Sejauh mana sumber daya organisasi (sumber daya manusia, keuangan, ruang kerja, dan bahan baku produksi) digunakan secara tepat dan efisien dengan tujuan meningkatkan kinerja setiap unit atau divisi dalam perusahaan.

5) Kemandirian

Sementara dedikasi terhadap pekerjaan mengacu pada tingkat perilaku individu yang tinggi yang ditandai dengan rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan, kemandirian mengacu pada tingkat pekerja yang mampu melaksanakan kewajiban dan fungsi pekerjaannya secara efisien.

Sutrisno, (2009) mengatakan kinerja karyawan pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang ditetapkan. Adapun indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1) Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2) Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas dari hasil kerja.

3) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4) Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja yang ada.

5) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas.

6) Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran atau absensi.

2.2.3.4 Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Pengertian kinerja dalam perspektif islam yaitu hasil dari setiap kegiatan yang tidak hanya didasarkan pada material akan tetapi juga cara untuk lebih mendekatkan diri kepada sang pencipta. Menurut Qadri & Syukri, (2022) kinerja dalam pandangan islam adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja/berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip islam. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi ;

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".*

Ayat tersebut menyatakan bahwa pekerjaan seorang Muslim dilakukan untuk mencari keridhaan Allah SWT dan untuk mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasilnya.. Dalam ayat tersebut bahwa islam mengajarkan kepada umat manusia untuk peduli terhadap urusan dunia, tidak hanya akhirat. Kerja merupakan kegiatan yang bertujuan untuk mencari nafkah. Hal ini dalam islam juga digolongkan sebagai sebuah ibadah. Seseorang akan bekerja dengan baik jika kedua hal ini menjadi prinsip-prinsip panduannya (Multitama, 2006).

Telah dijelaskan juga dalam Hadist Rasulullah S.A.W yang diriwayatkan dari Ibnu Umar r.a:

اعْمَلْ لِدُنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَعِيشُ أَبَدًا، وَاعْمَلْ لِآخِرَتِكَ كَأَنَّكَ تَمُوتُ عَدَا

Artinya: *"Bekerjalah untuk dirimu seakan-akan engkau akan hidup selamanya. Dan bekerjalah untuk akhiratmu seakan-akan engkau akan mati besok pagi.*

Sumber : Muhammad Mutawalli asy-Sya'rawi dalam Tafsir asy-Sya'rawi (Akhbarul Yaum, 1991, jilid 3 hal. 1752).

Maksud dari hadist tersebut adalah bekerjalah untuk mendapatkan hal-hal duniawi secukupnya saja. Dan perbanyaklah beribadah untuk mencari ridha Allah seakan-akan engkau mati besok pagi. Kapasitas pekerja untuk melakukan semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya disebut sebagai kinerja karyawan. Biasanya, kegiatan ini didasarkan pada kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Sebagai konsekuensinya, kinerja karyawan akan diketahui ketika seorang pekerja mencapai tingkat tertentu. Manulang, (1973) mengatakan bahwa kinerja karyawan dapat dibagi menjadi tiga kategori: tingkat kinerja tinggi, sedang, dan buruk. Target juga dapat digunakan untuk mengelompokkan kinerja karyawan,

terlepas dari apakah kinerja tersebut di atas, di dalam, atau bahkan di bawah target. Kinerja didefinisikan sebagai kinerja total karyawan berdasarkan faktor-faktor ini.

2.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja merupakan kondisi dimana karyawan mengalami suatu tekanan mental atau fisik yang tidak seimbang dengan tuntutan perusahaan. Orang yang mengalami stres kerja menjadi nervous dan merasakan kekuatan mental. Stres kerja, seperti yang didefinisikan oleh Mangkunegara (2017:157), adalah ketegangan yang dirasakan karyawan saat mereka mengelola pekerjaan mereka. Emosi yang tidak stabil, perasaan yang tidak menyenangkan, kesepian, sulit tidur, khawatir, dan gangguan pencernaan adalah tanda-tanda stres kerja.

Dilihat dari penelitian terdahulu yang dilakukan Sari (2022) dengan judul *Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Ganesha Celuk*. Dengan menggunakan metode analisis purposive sampling. Hasil temuan menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu oleh Fakhnurozi & Pragiwani (2020) dengan judul *The Effect Of Job Stress, Work Environment, And Job Satisfaction On The Employee Performance At Kantor Pusat Pt. Pegadaian (Persero)*. Dengan menggunakan metode accidental sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, dapat disimpulkan ada hubungan antara stress kerja dengan kinerja individu dalam melakukan pekerjaannya.

H1: Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Desler (2015) kepuasan kerja merupakan tahap dimana seseorang merasakan senang dan puas dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan sendiri bisa diartikan sebagai kode perilaku, kedisiplinan, dan standart kinerja karyawan yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut tanda-tanda psikologis yang ditunjukkannya, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres di tempat kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam pekerjaan. Kondisi psikologis lainnya termasuk ketegangan, kecemasan, ketidaksabaran, kebosanan, dan penundaan juga dapat menjadi tanda-tanda stres.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT Destination Asia Bali merupakan judul penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Diputra dan Surya (2019). Pendekatan analisis jalur digunakan dalam penelitian ini. Temuan analisis menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan dan negatif mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini mengimplikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan akan menurun secara proporsional dengan tingkat stres kerja mereka.

Sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan dengan judul Fungsi kepuasan kerja dalam memoderasi pengaruh stres kerja pada kinerja aparatur

pemerintah Bakeuda Kabupaten Tabanan oleh Sarawati dan Sintaasih (2021). Teknik asosiatif digunakan dalam penelitian ini. Temuan penelitian menunjukkan secara empiris bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien jalur sebesar (0,697) dan tingkat signifikansi atau P-Value sebesar (0,000), keduanya lebih kecil dari tingkat kesalahan 5% (= 0,05), yang menunjukkan signifikansi, menunjukkan bahwa temuan ini benar-benar signifikan.

H2: Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan mereka untuk melakukan yang terbaik. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap atasan dan tempat kerjanya. Sutrisno (2009:74) menegaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu respon emosional yang rumit yang ditimbulkan oleh dorongan, keinginan, tuntutan, dan harapan karyawan terhadap pekerjaannya, yang dihubungkan dengan kenyataan yang dialaminya dan menghasilkan perasaan senang, puas, atau tidak puas.

Dilihat dari penelitian terdahulu yang dilakukan Suci, et., al (2022), dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja melalui Variabel Mediasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PNM Mekaar Area Batang 2. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif. Temuan pengujian menunjukkan bahwa variabel yang berkaitan dengan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai P-value untuk hubungan antara

kebahagiaan kerja dan kinerja karyawan adalah (0,001) kurang dari (0,05), yang mendukung hal ini.

Penelitian terdahulu oleh Diputra dan Surya (2019), dengan judul Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan kerja karyawan PT. Destination Asia Bali. Analisis asosiatif merupakan pendekatan yang dipilih untuk penelitian ini (hubungan). Temuan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja.

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.6 Pengaruh Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam sebuah perusahaan untuk mencapai suatu tujuan pada umumnya harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang profesional. Hal tersebut erat kaitannya dengan kinerja karyawan yang mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tercapailah tujuan tersebut. Salah faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja dan kepuasan kerja.

Karyawan yang merasa stres akan selalu merasa tidak puas dalam setiap menyelesaikan pekerjaannya dan hal tersebut tentunya akan memengaruhi tingkat kinerja karyawan, begitupula sebaliknya. Teori kepuasan dari Steve M. Jex (dalam Paparang et al., 2021) mendefinisikan kepuasan sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan tersebut.

Prawira dan Sundana (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai Houskeeping Department Fave Hotel”. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan berpengaruh pada kinerja karyawan, Kepuasan kerja secara positif dan signifikan dapat memediasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.

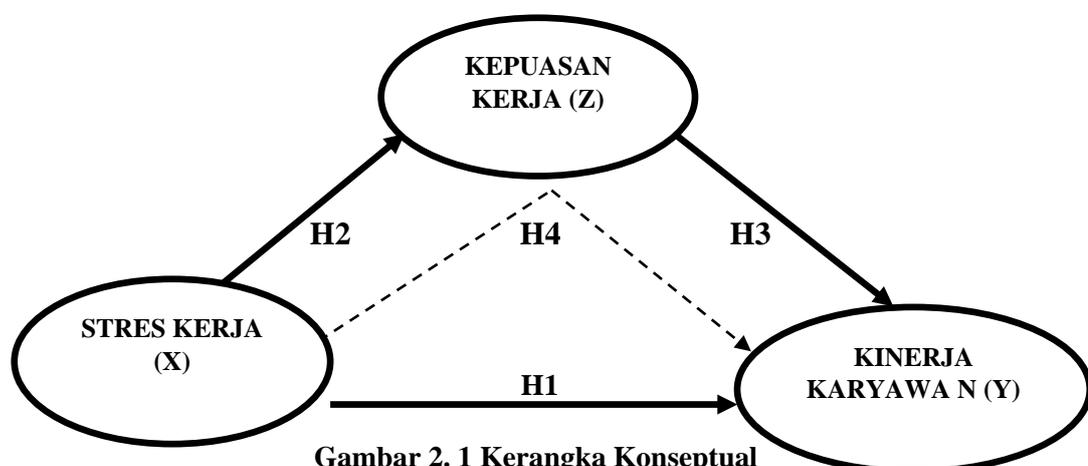
Sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bari, et., al (2022), dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Melio Indotama Sejahtera Situbondo. Hasil penelitian yang diperoleh mengungkapkan bahwa stres di tempat kerja memiliki dampak yang baik namun dapat diabaikan terhadap produktivitas pekerja melalui kepuasan kerja.

H4: Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.7 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono, (2017) kerangka pemikiran merupakan gambaran konseptual tentang bagaimana teori berinteraksi dengan berbagai aspek yang ditetapkan sebagai masalah yang akan diteliti.

Berikut kerangka konseptual berdasarkan pada gambar 2.1:



2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BKPSDM

H2 : Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BKPSDM

H3 : Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BKPSDM

H4 : Apakah Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan BKPSDM

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yaitu mengumpulkan, mengolah, menyederhanakan, menyajikan dan menganalisis data secara kuantitatif (angka-angka) dan secara deskriptif (uraian kalimat) agar dapat memberikan gambaran yang jelas tentang masalah yang diteliti yakni, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang. Penelitian kuantitatif direncanakan secara rutin dari awal hingga akhir dan memiliki kerangka kerja yang lebih terorganisir dan sistematis. (Sugiyono, 2020).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Jl. Agus Salim No.7, Kiduldalem, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65143.

3.3 Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi merupakan sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi. Menurut Margono, (2004) populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian. Populasi penelitian

ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang berjumlah 70 pegawai.

2) Sampel

Sampel yang dianggap mencerminkan total populasi, adalah bagian dari populasi yang karakteristiknya akan diperiksa. Sugiyono, (2017:81). Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan teknik pengambilan sampling. Sampel yang digunakan yaitu seluruh anggota pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang yang berjumlah 70 pegawai.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Strategi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Pendekatan sampling jenuh, menurut Sugiyono (2020), teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Karena jumlah populasi yang relatif kecil, peneliti memilih sampel dengan menggunakan pendekatan sampling jenuh.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Penelitian memerlukan data baik dekskriptif maupun kuantitatif untuk menguji hipotesis. Data tersebut merupakan fakta yang dikumpulkan dalam penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdiri dari dua jenis, yaitu :

- 1) Data primer Yaitu data yang diambil secara langsung dari objek penelitian Arikunto (2016:151). Cara yang digunakan dalam memperoleh data primer

yaitu dengan cara observasi, wawancara, dan kuesioner yang di berikan kepada. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

- 2) Data sekunder Yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh periset sendiri untuk tujuan lain Arikunto (2016:152). Cara memperoleh data sekunder yaitu dengan melakukan penelitian kepustakaan dan dari dokumen-dokumen yang ada.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan panduan kuesioner. Melalui data penyebaran kuesioner maka dari data tersebut dapat ditentukan skor dari setiap jawaban yang akan diberikan kepada responden, sehingga menjadi data yang kuantitatif Sugiyono, (2020).

2. Studi Pustaka

Studi literatur adalah cara pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku, artikel, jurnal, dan referensi yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan (Sugiyono, 2020).

3. Observasi

Observasi adalah aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui

sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan sebuah penelitian Sugiyono, (2020).

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional menurut Sugiyono, (2015:38) adalah suatu aspek dari suatu hal atau kegiatan yang mempunyai perubahan tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Peneliti dalam hal ini memilih pengukuran operasional untuk setiap variabel yang akan digunakan dalam penelitian, yaitu variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan stres kerja.

1. Stress Kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Gejala-gejala stress itu sendiri biasanya sering mengakibatkan seseorang menjadi marah, tidak dapat rileks, agresif, tidak kooperatif dan pelariannya adalah minum alkohol, merokok secara berlebihan, bahkan narkoba. (Mangkunegara, 2017:157).

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan reaksi emosional yang kompleks akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas yang dirasakan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, puas, dan tidak puas. (Sutrisno,2009:74).

3. Kinerja Karyawan

Kinerja seorang pekerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67).

Fitur-fitur yang akan digunakan dalam penelitian ini atau ruang lingkup penelitian yang digunakan sebagai instrumen penelitian berdasarkan variabel dan indikator yang ditentukan oleh peneliti berdasarkan penelitian tersebut di atas, seperti yang ditunjukkan pada tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Pengarang
Stres Kerja (X)	a) Beban kerja	1) Rincian / uraian tugas 2) Frekuensi setiap tugas dalam satuan tugas	Hasibuan (2016) & Robins (2003)
	b) Tekanan	1) Peraturan 2) Kondisi lingkungan pekerjaan	
	c) Waktu	1) Jumlah waktu yang dibutuhkan setiap tugas 2) Target waktu kerja dalam satuan waktu	
	d) Konflik	1) Kesalahan komunikasi 2) Perbedaan dalam penilaian atau persepsi	
	e) Tuntutan tugas	1) Jumlah tugas yang diberikan 2) Target waktu yang ditentukan	
Kepuasan Kerja (Z)	a) Isi pekerjaan	1) Sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab 2) Tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri	Rivai & Zainal (2014) & Robbins & Judges (2018)
	b) Supervisi	1) Pengarahan 2) Membantu memecahkan masalah	

Lanjutan Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Pengarang
	c) Organisasi	1) Toleransi antar karyawan 2) Dukungan	
	d) Kesempatan untuk maju	1) Karyawan diberi kesempatan untuk memperoleh pengalaman baru 2) Karyawan diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuan	
	e) Gaji	1) Pemberian gaji tepat waktu 2) Pemberian gaji sesuai dengan jabatan	
	f) Hubungan dengan rekan kerja	1) Saling mendukung antar rekan kerja 2) Kekeluargaan	
	g) Kondisi kerja	1) Lingkungan yang nyaman 2) Lingkungan yang mendukung	
	h) Kesesuaian kepribadian	1) Suasana hati 2) Pendapat orang lain dalam berinteraksi	
Kinerja Karyawan (Y)	a) Kualitas pekerjaan	1) Memenuhi standart yang telah ditetapkan 2) Berusaha meningkatkan kualitas	Robbins & Judges (2018) & Sutrisno (2009)
	b) Kuantitas	1) Kinerja yang dapat diukur sesuai target 2) Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan	
	c) Kedisiplinan	1) Ketepatan waktu 2) Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku	

Lanjutan Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Pengarang
	d) Efektifitas	1) Ketepatan tujuan 2) Ketepatan untuk kerja	
	e) Kemandirian	1) Mampu bekerja sendiri 2) Kepercayaan diri	
	f) Hasil kerja	1) Kualitas pekerjaan 2) Menguasai keahlian dalam bidangnya	
	g) Pengetahuan pekerjaan	1) Tingkat pemahaman tiap individu 2) Tingkat kemampuan tiap individu	
	h) Inisiatif	1) Pemberian ide/gagasan dalam berorganisasi 2) Tindakan yang dilakukan untuk memecahkan masalah	
	i) Kecekatan mental	1) Kemampuan memahami arahan yang diberikan pimpinan 2) Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja	

Skala Likert digunakan sebagai alat penilaian dalam penelitian ini untuk menilai sikap, tingkat pendapatan, dan persepsi partisipan terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2018). Skala Likert menilai seberapa besar responden setuju atau tidak setuju dengan serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek. Variabel yang dinilai diubah menjadi indikator variabel dengan menggunakan skala Likert. Skor satu sampai lima diberikan untuk setiap item pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Skala Likert dan Bobot Nilai Jawaban Responden

No.	Jawaban	Skor
1.	STS (Sangat Tidak Setuju)	1
2.	TS (Tidak Setuju)	2
3.	N (Netral)	3
4.	S (Setuju)	4
5.	SS (Sangat Setuju)	5

Sumber: (Sugiyono, 2018)

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Sugiyono, (2021:175) mendefinisikan instrumen yang valid adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Hal ini juga menandakan bahwa alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data adalah sah. Validitas kuesioner dievaluasi dengan menggunakan uji validitas. Jika instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki tingkat validitas yang tinggi, maka data tersebut tidak akan bermakna.

Rumus Uji Validitas:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi yang dicari

$\sum XY$ = Hasil kali dari skor X dan Y untuk setiap responden

$\sum X$ = Skor item tes

$\sum Y$ = Skor responden

$\sum X^2$ = Kuadrat skor item tes

$\sum Y^2$ = Kuadrat responden

Jika r hitung positif dan r hitung melebihi r tabel, maka variabel tersebut dianggap valid untuk menentukan apakah indikator tersebut asli. Variabel tidak

valid jika r hitung tidak positif dan r hitung r tabel. Variabel tidak valid jika r hitung $>$ r tabel namun bertanda negatif.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2021:176) uji reliabilitas akan memberikan hasil yang sama tidak peduli berapa kali pun objek yang sama diukur. Ketika menguji reliabilitas, instrumen dianggap reliabel jika nilai *Croanbach Alpha* lebih dari 0,6. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS dengan menggunakan model Alpha (α). Caranya adalah sebagai berikut:

$$r_i = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan :

r_i = Reliabilitas instrumen
 k = Jumlah butir pertanyaan
 $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir
 σt^2 = Varian total

Dalam pengambilan keputusan yaitu apabila r alpha $>$ 0,60 maka variabel tersebut reliabel sedangkan jika r alpha positif dan r alpha $<$ 0,60 maka variabel tersebut tidak reliabel.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Linearitas

Menurut Machali, (2017) Uji Linearitas merupakan suatu perangkat uji yang dilakukan untuk melihat hubungan dari dua buah variabel yang diteliti apakah memiliki hubungan yang linear dan signifikan. Uji linearitas akan terpenuhi dengan asumsi apabila plot antara nilai residual terstandarisasi dengan nilai prediksi terstandarisasi tidak membentuk suatu pola tertentu atau random.

Namun, penggunaan uji linearitas dengan menggunakan gambar dianggap kurang objektif. Selain itu, pengujian linearitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS pada perangkat *Test For Linearity*. Adapun teknik analisisnya dengan menggunakan nilai signifikansi pada taraf 95% ($\alpha = 0,05$) sebagai berikut:

- *Jika nilai sig. < 0,05, maka variabel memiliki hubungan yang linear*
- *Jika nilai sig. > 0,05, maka variabel memiliki hubungan yang tidak linear*

3.10 Metode Analisis Data

Teknik analisis statistik yang digunakan diharapkan dapat membantu dan membantu membuat keputusan apakah akan menerima atau menolak hipotesis. Dengan menggunakan perangkat lunak *Smart Partial Least Square (SPLS)*, pemrosesan dan pengujian data menjadi lebih cepat.

Menurut Sugiyono (2015:207) setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data. Mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan merupakan kegiatan dalam analisis data. Tahap terakhir ini tidak dilakukan untuk penelitian yang tidak mengembangkan hipotesis.

3.10.1 Tahapan Analisis Partial Last Square

a. Pengukuran Model (Outer Model)

Abdillah & Jogiyanto, (2015) mengungkapkan bahwa, hubungan antara blok indikator dengan variabel latennya digambarkan dengan model pengukuran (*outer model*). Model ini secara spesifik dapat menghubungkan variabel laten dengan indikatornya atau, secara alternatif, dapat dikatakan bahwa outer model ini menjelaskan bagaimana setiap indikasi berinteraksi dengan variabel lainnya. Pengujian-pengujian berikut ini menggunakan outer model:

- 1) ***Convergent Validity***, uji ini dilihat melalui nilai loading factor (korelasi yang terjadi antara skor item atau skor komponen dengan skor konstruk). Indikator dalam kuisioner dianggap valid jika dapat memiliki nilai AVE (*Average Variance Extranced*) diatas 0,5 atau menunjukkan nilai loading dari seluruh outer loading dimensi variabel diatas 0,5 yang berarti pengukuran tersebut memenuhi kriteria dari validitas konvergen (Ghozali, 2016). Nilai AVE merupakan rata-rata presentase skor yang berasal dari varian yang diekstraksi melalui seperangkat variabel laten yang diestimasi dengan *loading Standarized* indkatornya dalam proses literasi alogaritma dalam PLS Abdillah & Jogiyanto,(2015).
- 2) ***Discriminant Validity***, Pengujian ini didasarkan pada cross loading, dan menurut Abdillah & Jogiyanto (2015), sebuah model dikatakan cukup diskriminatif jika nilai cross loading antara dua konstruk lebih besar dibandingkan dengan nilai cross loading antara dua konstruk dengan konstruk lainnya.

3) *Uji Reliabilitas*, nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* digunakan dalam pengujian ini. *Cronbach's Alpha* digunakan untuk menilai nilai ketergantungan dari batas bawah konstruk, sedangkan *Composite Reliability* menilai nilai ketergantungan dari nilai riil konstruk. Namun, *Composite Reliability* dianggap lebih unggul untuk menentukan konsistensi internal sebuah konstruk. Jika sebuah konstruk atau variabel memiliki *nilai Cronbach's Alpha* lebih dari 0.6 dan *Composite Reliability* lebih besar dari 0.7, maka konstruk atau variabel tersebut dianggap dapat diandalkan.

b. Evaluasi Struktur Model (Inner Model)

Model struktural (Inner model), menurut Abdillah & Jogiyanto (2015), adalah model struktural yang digunakan untuk meramalkan hubungan kausalitas (korelasi sebab-akibat) antar variabel laten, atau yang tidak dapat diukur secara langsung.

Untuk uji signifikansi antar variabel dalam inner model (model struktural), nilai koefisien jalur (jalur yang merepresentasikan kekuatan hubungan antar variabel) dan R² untuk variabel dependen digunakan untuk mengevaluasi inner model dalam PLS. Besarnya varians perubahan variabel independen terhadap variabel dependen diukur dengan menggunakan nilai R². Semakin baik model prediksi dari model penelitian yang disarankan, maka semakin tinggi nilai R².

c. Pengujian Hipotesis

Menurut Abdillah & Jogiyanto (2015), nilai perbandingan nilai *t-tabel* dan nilai *t-statistik* digunakan sebagai ukuran signifikan dukungan hipotesis. Hipotesis penelitian diterima atau didukung jika hasil *t-statistik* lebih besar dari hasil *t-tabel*.

BAB IV

HASIL & PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merupakan instansi pemerintah yang dibentuk setelah otonomi daerah tahun 1999. Sebelum pelaksanaan otonomi daerah semua urusan kepegawaian berada di pemerintah pusat, yang ada di daerah hanya sebagai pelaksana administrasi kepegawaian dari pemerintah pusat. BKPSDM mempunyai beberapa bidang diantaranya kesekretariatan, bidang mutasi dan promosi, bidang pengembangan aparatur dan bidang penilaian kinerja aparatur dan penghargaan.

4.1.2 Tugas dan Fungsi Instansi

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas sebagai berikut:

- Melaksanakan urusan pemerintahan bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia
- Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai bidang tugasnya

Untuk menyelenggarakan tugas-tugas BKPSDM mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 1) Penyusunan kebijakan teknis di bidang pengadaan, pemberhentian, informasi kepegawaian, mutase, promosi, pengembangan kompetensi,

penilaian kinerja dan penghargaan aparatur

- 2) Pelaksanaan tugas dukungan di bidang pengadaan, pemberhentian, informasi kepegawaian, mutasi, promosi, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja dan penghargaan aparatur
- 3) Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas di bidang pengadaan, pemberhentian, informasi kepegawaian, mutasi, promosi, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja dan penghargaan aparatur
- 4) Pembinaan teknis di bidang pengadaan, pemberhentian, informasi kepegawaian, mutasi, promosi, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja dan penghargaan aparatur

4.1.3 Struktur Organisasi Instansi



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Instansi

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Jenis kelamin, usia, dan alamat adalah karakteristik responden dalam penelitian ini. Sampel penelitian ini terdiri dari 70 pekerja, dan lampiran mencakup analisis karakteristik responden. Hal ini dapat dirangkum sebagai berikut berdasarkan hasil penarikan kuesioner yang telah dikirimkan dan diisi oleh responden:

4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, data penelitian di bawah ini menggambarkan sifat-sifat responden di BKPSDM Kab. Malang.

Tabel 4.1 memberikan penjelasan mengenai pengelompokan karakteristik responden:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-Laki	34	49%
Perempuan	36	51%
Jumlah	70	100%

Sumber: data primer diolah, 2023

Jumlah responden perempuan lebih banyak daripada responden laki-laki, seperti yang ditunjukkan oleh statistik pada Tabel 4.1. Sebanyak 37 responden, atau 51% dari total responden, adalah perempuan dan 34 responden, atau 49%, adalah laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa respondendalam penelitian ini mayoritas berjenis kelamin perempuan dengan jumlah sebesar 51%.

4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini data penelitian yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia pada BKPSDM Kab. Malang. Pengelompokan tabel tersebut dijelaskan dalam tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
20-30	9	13 %
31-40	25	36%
>40	36	51%
Jumlah	70	100%

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.2, terdapat 70 responden yang diklasifikasikan ke dalam tiga kategori. Berdasarkan pengumpulan data, usia responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 9 orang atau 13%, usia responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 25 orang atau 36%, dan usia responden yang berusia >40 tahun sebanyak 36 orang atau 51%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas partisipan penelitian berusia di atas 40 tahun.

4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Bidang Jabatan

Berikut ini data penelitian yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jabatan pada BKPSDM Kab. Malang. Pengelompokan tabel tersebut dijelaskan dalam Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Jabatan

Jabatan	Jumlah Responden	Presentase
Kesekretariatan	14	20%

Lanjutan Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Jabatan

Jabatan	Jumlah Responden	Presentase
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Aparatur	15	21%
Penilaian Kinerja dan Penghargaan Aparatur	14	20%
Mutasi dan Promosi Aparatur	14	20%
Pengembangan Kompetensi Aparatur	13	19%
Jumlah	70	100%

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3, diketahui bahwa responden survei dibagi menjadi empat kelompok sesuai dengan jabatan yang diemban, yaitu bidang kesekretariatan, bidang pengadaan, pemberhentian, dan informasi aparatur (PPIA), bidang penghargaan kinerja dan aparatur, bidang mutasi dan promosi aparatur, dan bidang pengembangan kompetensi aparatur. Jumlah responden bidang kesekretariatan sebanyak 14 orang atau 20%, sedangkan jumlah responden bidang PPIA sebanyak 15 orang atau 21%, jumlah responden bidang penilaian kinerja dan penghargaan aparatur sebanyak 14 orang atau 20%, jumlah responden bidang mutasi dan promosi aparatur sebanyak 14 orang atau 20%, dan jumlah responden bidang pengembangan kompetensi aparatur sebanyak 13 orang atau 19%. Terlihat bahwa sebagian besar peserta penelitian berasal dari industri PPIA.

4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Alamat

Berikut ini data penelitian yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan alamat pada BKPSDM Kab. Malang. Pengelompokan tabel tersebut dijelaskan dalam tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Alamat

Alamat	Jumlah Responden	Presentase
Kota Malang	44	63%
Kabupaten	18	26%
Lainnya	8	11%
Jumlah	70	100%

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan informasi pada tabel 4.4, tiga kategori - kota Malang, kabupaten, dan lainnya - digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden menurut alamat. Berdasarkan data yang terkumpul, 44 atau 63% responden berasal dari kota Malang, sedangkan 18 atau 26% berasal dari kabupaten dan 8 orang berasal dari lainnya. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam survei ini berasal dari kota Malang.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1 Variabel Stres Kerja (X)

Variabel Stres Kerja (X) memiliki 5 indikator yaitu beban kerja, tekanan, waktu, konflik dan tuntutan tugas. Dari indikator tersebut telah dijabarkan menjadi delapan pertanyaan. Jawaban dari responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X)

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X01	0	0%	0	0%	14	20%	38	54%	18	26%	4,057

Lanjutan Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X)

Indikator	STS	TS	N	S	SS	STS	TS	N	S	SS	Rata-rata
	F	%	F	%	F	F	%	F	%	F	
X02	0	0%	0	0%	18	26%	42	60%	10	14%	3,886
X03	0	0%	0	0%	14	20%	43	61%	13	19%	3,986
X04	0	0%	1	1%	21	30%	38	54%	10	14%	3,814
X05	0	0%	0	0%	28	40%	34	49%	8	11%	3,714
X06	0	0%	0	0%	18	26%	42	60%	10	14%	3,886
X07	0	0%	1	1%	15	21%	42	60%	12	17%	3,929
X08	0	0%	3	4%	10	14%	34	49%	23	33%	4,100

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.5 item X01 18 responden menyatakan sangat setuju, sementara 38 responden menyatakan setuju, 14 responden menyatakan netral, 0 menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata responden adalah 4,057, sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Rincian tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan tupoksi”.

Pada item X02 10 responden menyatakan sangat setuju, sementara 42 responden menyatakan setuju, 18 responden menyatakan netral, 0 responden menyatakan tidak setuju dan 0 responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 3,886, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Frekuensi tugas yang bapak/ibu kerjakan sesuai dengan SOP.

Pada item X03 13 responden menyatakan sangat setuju, sementara 43 responden menyatakan setuju, 14 responden menyatakan netral, 0 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 3,986, sehingga

dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Peraturan yang dibuat wajib ditaati oleh semua pihak”.

Pada item X04 10 responden menyatakan sangat setuju, sementara 38 responden menyatakan setuju, 21 responden menyatakan netral, 1 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 3,814, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Rentang waktu yang diberikan dalam penyelesaian tugas sudah sesuai dengan peraturan yang ada”.

Pada item X05 8 responden menyatakan sangat setuju, sementara 38 responden menyatakan setuju, 21 responden menyatakan netral, 0 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 3,714, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Target waktu penyelesaian tugas sudah sesuai dengan SOP”.

Pada item X06 10 responden menyatakan sangat setuju, sementara 42 responden menyatakan setuju, 18 responden menyatakan netral, 0 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 3,886, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Kesalahan komunikasi dapat mempengaruhi tingkat stress karyawan”.

Pada item X07 12 responden menyatakan sangat setuju, sementara 42 responden menyatakan setuju, 15 responden menyatakan netral, 1 responden

menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 3,929, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Jumlah tugas yang diberikan sudah sesuai dengan jabatannya”.

Pada item X08 23 responden menyatakan sangat setuju, sementara 34 responden menyatakan setuju, 10 responden menyatakan netral, 3 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,100, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Jumlah waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas sudah sesuai dengan peraturan”.

4.3.2 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki delapan indikator yaitu isi pekerjaan, supervisi, organisasi, kesempatan untuk maju, gaji, hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja dan kesesuaian kepribadian. Dari indikator tersebut telah dijabarkan menjadi tiga belas pertanyaan. Jawaban dari responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 8
Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z01	0	0%	3	4%	10	14%	36	51%	21	30%	4,071
Z02	0	0%	0	0%	13	19%	45	64%	12	17%	3,986
Z03	0	0%	1	1%	11	16%	43	61%	15	21%	4,029
Z04	1	1%	0	0%	15	21%	39	56%	15	21%	3,957
Z05	0	0%	0	0%	13	19%	41	59%	16	23%	4,043
Z06	1	1%	0	0%	11	16%	40	57%	18	26%	4,057

Lanjutan Tabel 4. 6
Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Z07	0	0%	0	0%	15	21%	40	57%	15	21%	4,000
Z08	0	0%	0	0%	13	19%	42	60%	15	21%	4,029
Z09	0	0%	0	0%	13	19%	44	63%	13	19%	4,000
Z10	0	0%	0	0%	13	19%	36	51%	21	30%	4,114
Z11	0	0%	0	0%	10	14%	39	56%	21	30%	4,157
Z12	0	0%	0	0%	7	10%	43	61%	20	29%	4,186
Z13	0	0%	2	3%	26	37%	34	49%	8	11%	3,686

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.6, terdapat 21 responden yang menyatakan sangat setuju terhadap item Z01, 36 menyatakan setuju, 10 menyatakan netral, 3 menyatakan tidak setuju, dan 0 menyatakan sangat tidak setuju. Dengan rata-rata jawaban sebesar 4,071, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan “Saya selalu mengerjakan setiap pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan”.

Pada item Z02 12 responden menyatakan sangat setuju, sementara 45 responden menyatakan setuju, 13 responden menyatakan netral, 0 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 3,986 sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Pimpinan senantiasa memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan”.

Pada item Z03 15 responden menyatakan sangat setuju, sementara 43 responden menyatakan setuju, 11 responden menyatakan netral, 1 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat

tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,029, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Komunikasi antara pemimpin dan karyawan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan”.

Pada item Z04 15 responden menyatakan sangat setuju, sementara 39 responden menyatakan setuju, 15 responden menyatakan netral, 0 responden menyatakan tidak setuju dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 3,957, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Setiap karyawan dalam tempat kerja memiliki rasa toleransi yang tinggi”.

Pada item Z05 16 responden menyatakan sangat setuju, sementara 41 responden menyatakan setuju, 13 responden menyatakan netral, 0 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,043, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Rekan kerja saya senantiasa memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan”.

Pada item Z06 18 responden menyatakan sangat setuju, sementara 40 responden menyatakan setuju, 11 responden menyatakan netral, 0 responden menyatakan tidak setuju dan 1 sponden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,057, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Perusahaan senantiasa memberikan peluang para karyawan untuk memperluas pengetahuan”.

Pada item Z07 15 responden menyatakan sangat setuju, sementara 40 responden menyatakan setuju, 15 responden menyatakan netral, 0 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Perusahaan senantiasa memberikan peluang untuk mempersiapkan kemajuan karyawan dimasa yang akan datang”.

Pada item Z08 15 responden menyatakan sangat setuju, sementara 42 responden menyatakan setuju, 13 responden menyatakan netral, 0 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,029, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya merasa puas dengaj gaji pokok yang diterima saat ini ”.

Pada item Z09 13 responden menyatakan sangat setuju, sementara 44 responden menyatakan setuju, 13 responden menyatakan netral, 0 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik dan saling memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan ”.

Pada item Z10 21 responden menyatakan sangat setuju, sementara 36 responden menyatakan setuju, 13 responden menyatakan netral, 0 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat

tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,114, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik”.

Pada item Z11 21 responden menyatakan sangat setuju, sementara 39 responden menyatakan setuju, 10 responden menyatakan netral, 0 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,157, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Terciptanya lingkungan yang nyaman dalam perusahaan sangat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan”.

Pada item Z12 20 responden menyatakan sangat setuju, sementara 43 responden menyatakan setuju, 7 responden menyatakan netral, 0 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,186, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Terciptanya lingkungan yang positif dan mendukung sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan”.

Pada item Z13 8 responden menyatakan sangat setuju, sementara 34 responden menyatakan setuju, 26 responden menyatakan netral, 2 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 3,686, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Suasana hati yang dirasakan setiap karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan”.

4.3.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki Sembilan indikator yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas, kedisiplinan, efektifitas, kemandirian, hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, dan kecekatan mental. Dari indikator tersebut telah dijabarkan menjadi enam belas pertanyaan. Jawaban dari responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 9
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y01	0	0%	0	0%	11	16%	39	56%	20	29%	4,129
Y02	0	0%	0	0%	5	7%	43	61%	22	31%	4,243
Y03	0	0%	0	0%	11	16%	48	69%	11	16%	4,000
Y04	0	0%	0	0%	17	24%	42	60%	11	16%	3,914
Y05	0	0%	1	1%	12	17%	41	59%	16	23%	4,029
Y06	0	0%	0	0%	11	16%	39	56%	20	29%	4,129
Y07	0	0%	0	0%	8	11%	43	61%	19	27%	4,157
Y08	0	0%	0	0%	10	14%	43	61%	17	24%	4,100
Y09	0	0%	0	0%	13	19%	41	59%	16	23%	4,043
Y10	0	0%	0	0%	19	27%	43	61%	8	11%	3,843
Y11	0	0%	0	0%	13	19%	45	64%	12	17%	3,986
Y12	0	0%	2	3%	19	27%	39	56%	10	14%	3,814
Y13	0	0%	1	1%	26	37%	34	49%	9	13%	3,729
Y14	0	0%	1	1%	21	30%	38	54%	10	14%	3,814
Y15	0	0%	2	3%	14	20%	40	57%	14	20%	3,943
Y16	0	0%	0	0%	7	10%	39	56%	24	34%	4,243

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 pada item Y01 20 responden menyatakan sangat setuju, sementara 39 responden menyatakan setuju, 11 responden menyatakan netral, 0 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,129, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan

setuju dengan pernyataan “Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cermat dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.

Pada item Y02 22 responden menyatakan sangat setuju, sementara 43 responden menyatakan setuju, 5 responden menyatakan netral, 0 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,243, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya senantiasa berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dan meningkatkan kemampuan saya”.

Pada item Y03 11 responden menyatakan sangat setuju, sementara 48 responden menyatakan setuju, 11 responden menyatakan netral, 0 responden menyatakan tidak setuju dan 0 responden menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat saya selesaikan dan penuhi dengan baik dan cermat”.

Pada item Y04 11 responden menyatakan sangat setuju, sementara 42 responden menyatakan setuju, 17 responden menyatakan netral, 0 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 3,914, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan”.

Pada item Y05 16 responden menyatakan sangat setuju, sementara 41 responden menyatakan setuju, 12 responden menyatakan netral, 1 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,029, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya senantiasa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan”.

Pada item Y06 20 responden menyatakan sangat setuju, sementara 39 responden menyatakan setuju, 11 responden menyatakan netral, 0 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,129, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya senantiasa bekerja sesuai dengan standar mutu dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan”.

Pada item Y07 19 responden menyatakan sangat setuju, sementara 43 responden menyatakan setuju, 8 responden menyatakan netral, 0 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,100, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai arahan dari perusahaan”.

Pada item Y08 17 responden menyatakan sangat setuju, sementara 43 responden menyatakan setuju, 10 responden menyatakan netral, 0 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat

tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,043, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Dengan kemampuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik”.

Pada item Y09 16 responden menyatakan sangat setuju, sementara 41 responden menyatakan setuju, 13 responden menyatakan netral, 0 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,043, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya senantiasa menyelesaikan pekerjaan dengan penuh percaya diri”.

Pada item Y10 8 responden menyatakan sangat setuju, sementara 43 responden menyatakan setuju, 19 responden menyatakan netral, 0 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 3,843, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya terampil dalam bekerja dan menguasai pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan”.

Pada item Y11 12 responden menyatakan sangat setuju, sementara 45 responden menyatakan setuju, 13 responden menyatakan netral, 0 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 3,986, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju dengan

pernyataan “Saya mampu memahami tugas-tugas rutin yang diberikan perusahaan setiap harinya”.

Pada item Y12 10 responden menyatakan sangat setuju, sementara 39 responden menyatakan setuju, 19 responden menyatakan netral, 2 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 3,814, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya merasa dapat memenuhi dengan baik banyaknya beban yang saya kerjakan setiap harinya ”.

Pada item Y13 9 responden menyatakan sangat setuju, sementara 34 responden menyatakan setuju, 26 responden menyatakan netral, 1 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 3,729, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya berperan aktif untuk menyalurkan ide/gagasan demi kemajuan perusahaan”.

Pada item Y14 10 responden menyatakan sangat setuju, sementara 38 responden menyatakan setuju, 21 responden menyatakan netral, 1 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 3,814, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya terampil dalam bekerja dan mempunyai inisiatif membantu menyelesaikan permasalahan dalam perusahaan”.

Pada item Y15 14 responden menyatakan sangat setuju, sementara 40 responden menyatakan setuju, 14 responden menyatakan netral, 2 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 3,943, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya mampu memahami arahan dari pimpinan dengan benar dan cermat dalam setiap pekerjaan yang diberikan”.

Pada item Y16 24 responden menyatakan sangat setuju, sementara 39 responden menyatakan setuju, 7 responden menyatakan netral, 0 responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Adapun rata-rata jawaban responden adalah 4,243, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik”.

4.4 Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas adalah untuk mengevaluasi ketepatan pengukuran suatu instrumen. Setiap item yang telah dihasilkan adalah benar atau valid, sesuai dengan uji validitas. Temuan uji validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Uji Validitas

Item	r tabel	r hitung	Item	r tabel	r hitung	Item	r tabel	R hitung
X01	0,235	0,805	Z01	0,235	0,709	Y01	0,235	0,839
X02	0,235	0,816	Z02	0,235	0,836	Y02	0,235	0,785
X03	0,235	0,825	Z03	0,235	0,705	Y03	0,235	0,870
X04	0,235	0,830	Z04	0,235	0,756	Y04	0,235	0,813
X05	0,235	0,809	Z05	0,235	0,837	Y05	0,235	0,714
X06	0,235	0,811	Z06	0,235	0,763	Y06	0,235	0,816

Lanjutan Tabel 4. 8 Uji Validitas

Item	r tabel	r hitung	Item	r tabel	r hitung	Item	r tabel	R Hitung
X07	0,235	0,802	Z07	0,235	0,782	Y07	0,235	0,811
X08	0,235	0,801	Z08	0,235	0,746	Y08	0,235	0,867
			Z09	0,235	0,808	Y09	0,235	0,836
			Z10	0,235	0,771	Y10	0,235	0,804
			Z11	0,235	0,727	Y11	0,235	0,823
			Z12	0,235	0,816	Y12	0,235	0,813
			Z13	0,235	0,722	Y13	0,235	0,806
						Y14	0,235	0,832
						Y15	0,235	0,806
						Y16	0,235	0,810

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada Tabel 4.8 menggunakan SPSS, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk semua variabel memiliki status valid, hal tersebut karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,235.

4.5 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Alat ukur dikatakan sudah reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* $> 0,6$. Adapun reliabilitas untuk masing-masing variabel hasilnya disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 11 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	r kritis	Kriteria
Stress Kerja (X)	0,925	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,940	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,966	0,600	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.9 uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika

jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas instrument stress kerja adalah sebesar $r_{\alpha} = 0,925$, instrument kepuasan kerja adalah sebesar $r_{\alpha} = 0,940$, dan instrument kinerja karyawan adalah sebesar $r_{\alpha} = 0,966$, dari hasil uji 3 variabel tersebut memiliki nilai “*Alpha Cronbach’s*” lebih besar dari 0,600 yang berarti ketiga instrument dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

4.6 Uji Asumsi Klasik

4.6.1 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas berdasarkan *Test For Linearity* teknik analisisnya dengan menggunakan nilai signifikansi pada taraf 95% ($\alpha = 0,05$) sebagai berikut (Machali, 2017):

- Jika nilai sig. $< 0,05$, maka variabel memiliki hubungan yang linear
- Jika nilai sig. $> 0,05$, maka variabel memiliki hubungan yang tidak linear

Tabel 4. 12 Uji Linearitas X dengan Y
Berdasarkan *Linearity*

Model	Sig.	Alpha	Keterangan
X ke Y	0,000	0,05	Linear

Sumber: data primer diolah, 2023

Hasil uji linearitas ditunjukkan pada Tabel 4.10, dan terlihat jelas bahwa nilai signifikansi (*P Value Sig.*) pada baris *linearity* sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel

stres kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4. 13
Uji Linearitas Z dengan Y Berdasarkan *Linearity*

Model	Sig.	Alpha	Keterangan
Z ke Y	0,000	0,05	Linear

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.11 hasil uji linearitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*P Value Sig.*) pada baris *Linearity* sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y) **terdapat hubungan yang linear.**

Tabel 4. 14
Uji Linearitas X dengan Z Berdasarkan *Linearity*

Model	Sig.	Alpha	Keterangan
X ke Z	0,000	0,05	Linear

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.12 hasil uji linearitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*P Value Sig.*) pada baris *Linearity* sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel stres kerja (X) dan kepuasan kerja (Z) **terdapat hubungan yang linear.**

4.7 Analisis Partial Least Square (PLS)

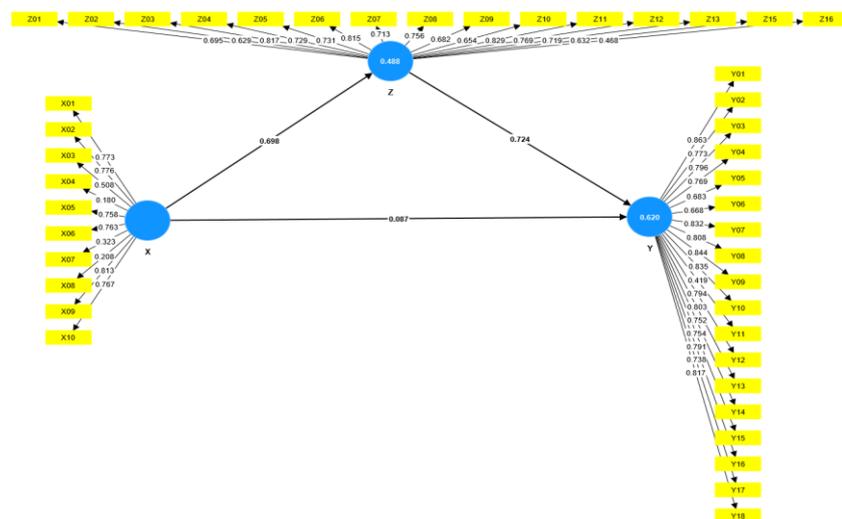
4.7.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

1. *Convergent Validity*

Pengujian convergent validity dilakukan untuk mengetahui validitas setiap indikator variabel latennya, pada software SmartPLS untuk melihat hasilnya dapat dilihat dari nilai outer loading masing-masing indikator variabel latennya. Nilai *outer loading* $>0,7$ menunjukkan bahwa suatu variabel telah menjelaskan 50% atau lebih varians indikatornya. Namun menurut (Supriyanto & Maharani, 2013:100) nilai *outer loading* 0,5 hingga 0,6 dapat dianggap cukup untuk syarat *convergent validity*. Hasil pemrosesan dengan PLS algorithm untuk *outer loading* disajikan dalam Tabel 4.13:

Gambar 4. 2

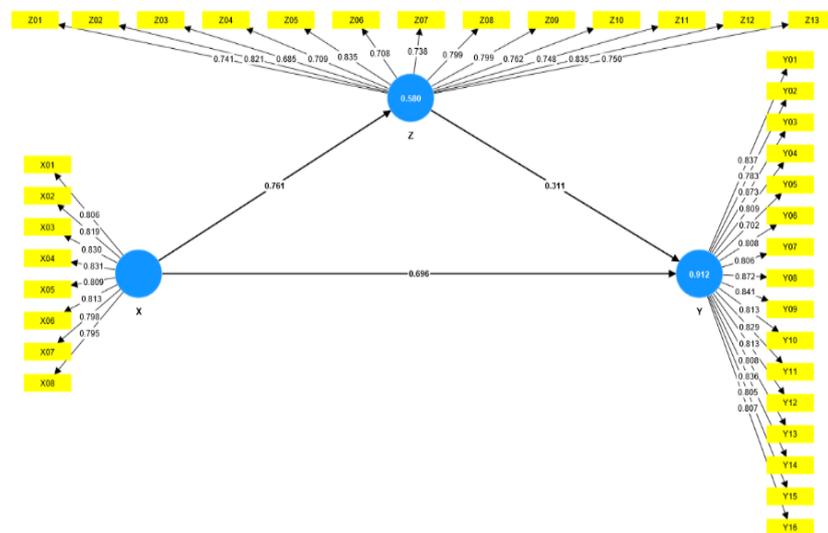
Outer Model



Gambar 4. 3

Outer Model Pasca Estimasi Ulang

Hasil analisis yang ditunjukkan pada gambar 4.2 menunjukkan bahwa total 44 item variabel, sebanyak 38 item memiliki nilai *loading factor* > 0,5 dan 6 item variabel memiliki nilai *loading factor* < 0,5. Sehingga item tersebut harus dihilangkan.



Sumber: data primer diolah, 2023

Tabel 4. 15
Loading Factor

Variabel	Stress Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)	Ket.
X01	0.806			Valid
X02	0.819			Valid
X03	0.830			Valid
X04	0.831			Valid
X05	0.809			Valid
X06	0.813			Valid
X07	0.798			Valid
X08	0.795			Valid
Y01		0.837		Valid
Y02		0.783		Valid
Y03		0.873		Valid

Lanjutan Tabel 4. 13

Loading Factor

Y04		0.809		Valid
Y05		0.702		Valid
Y06		0.808		Valid
Y07		0.806		Valid
Y08		0.872		Valid
Y09		0.841		Valid
Y10		0.813		Valid
Y11		0.829		Valid
Y12		0.813		Valid
Y13		0.808		Valid
Y14		0.836		Valid
Y15		0.805		Valid
Y16		0.807		Valid
Z01			0.741	Valid
Z02			0.821	Valid
Z03			0.685	Valid
Z04			0.709	Valid
Z05			0.835	Valid
Z06			0.708	Valid
Z07			0.738	Valid
Z08			0.799	Valid
Z09			0.799	Valid
Z10			0.762	Valid
Z11			0.748	Valid
Z12			0.835	Valid
Z13			0.750	Valid

Sumber: data primer diolah, 2023

Gambar 4.3 dan Tabel 4.13 menunjukkan hasil re-estimasi uji *convergent validity loading factor*, yang menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini - stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan - memiliki nilai *loading factor* yang lebih besar dari 0,5. Berdasarkan nilai *loading factor* tersebut, maka setiap indikator untuk variabel penelitian ini adalah reliabel.

➤ *Uji Average Variance Extraxted (AVE)*

Tabel 4. 16

Average Variance Extraxted (AVE)

	<i>Average Variance Extraxted (AVE)</i>	Standar nilai AVE
Stress kerja (X)	0.660	0,5
Kepuasan Kerja (Z)	0.586	0,5
Kinerja Karyawan (Y)	0.666	0,5

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.14 Keseluruhan nilai *Average Variance Extraxted (AVE)* dari setiap variabel memiliki nilai >0,5. Variabel yang memiliki nilai AVE tertinggi adalah variabel Y (Kinerja Karyawan) dengan nilai sebesar 0,666.

➤ *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan indikator reflektif diukur melalui *cross loading* dengan variabel laten. Dinyatakan valid jika nilai *cross loading* masing-masing indikator lebih tinggi dari *cross loading* variabel laten lainnya, dan nilai pengukuran yang disarankan harus lebih tinggi dari 0,5. Hasil *uji discriminant validity cross loading* ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 17

Cross Loading

	Stres Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
X01	0.806	0.780	0.620
X02	0.819	0.751	0.588
X03	0.830	0.795	0.634

Lanjutan Tabel 4. 15

Cross loading

	Stres Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
X04	0.831	0.790	0.585
X05	0.809	0.699	0.654
X06	0.813	0.722	0.568
X07	0.798	0.732	0.584
X08	0.795	0.789	0.704
Y01	0.717	0.837	0.692
Y02	0.662	0.783	0.646
Y03	0.754	0.873	0.710
Y04	0.690	0.809	0.679
Y05	0.531	0.702	0.836
Y06	0.658	0.808	0.687
Y07	0.661	0.806	0.672
Y08	0.820	0.872	0.697
Y09	0.842	0.841	0.684
Y10	0.863	0.813	0.629
Y11	0.845	0.829	0.679
Y12	0.815	0.813	0.625
Y13	0.831	0.808	0.735
Y14	0.855	0.836	0.692
Y15	0.806	0.805	0.656
Y16	0.735	0.807	0.697
Z01	0.726	0.812	0.741
Z02	0.562	0.604	0.821
Z03	0.422	0.476	0.685
Z04	0.348	0.424	0.709
Z05	0.521	0.693	0.835
Z06	0.301	0.366	0.708
Z07	0.391	0.475	0.738
Z08	0.816	0.878	0.799
Z09	0.485	0.612	0.799
Z10	0.559	0.576	0.762
Z11	0.537	0.580	0.748
Z12	0.642	0.681	0.835
Z13	0.794	0.763	0.750

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.15 menunjukkan nilai *cross loading* masing-masing indikator terhadap variabelnya sudah lebih tinggi dibandingkan

hubungannya dengan konstruk variabel lain. Nilai $>0,5$ menunjukkan hasil bahwa instrument dari penelitian ini telah memenuhi *discriminant validity*.

➤ *Composite Reliability*

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha merupakan sekelompok indikator yang dapat mengukur sebuah variabel yang memiliki reliabilitas komposit yang baik. Data yang baik adalah data yang memiliki *composite reliability* $>0,70$. Sedangkan *Cronbach's Alpha* adalah uji reliabilitas yang digunakan untuk memperkuat hasil dari *composite reliability*.

Tabel 4. 18 *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability (rho_a)</i>	<i>Composite Reliability (rho_c)</i>
Stress Kerja (X)	0.927	0.927	0.940
Kinerja Karyawan (Y)	0.966	0.968	0.970
Kepuasan Kerja (Z)	0.942	0.953	0.948

Sumber : data primer diolah, 2023

Konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *composite reliability* $>0,70$ dan *cronbach's alpha* $>0,60$ (Sarstedt, et al.,2011). Dari hasil pada Tabel 4.16 Menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk berada pada nilai $>0,70$ dan *cronbach's alpha* memiliki nilai $>0,60$. Dengan nilai yang dihasilkan tersebut, semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang telah disyaratkan.

4.7.1 Evaluasi Model struktural (*Inner Model*)

Pengujian model struktural diukur dengan menggunakan *R-square* variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. Nilai *R-square* digunakan untuk mengetahui kekuatan prediksi model struktural. Kriteria nilai *R-square* yang mendekati 0,67 dinilai kuat, 0,33 sebagai moderat, dan 0,19 sebagai lemah (Chin & Wynne, 1999). Hasil pengujian R-square dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 19 Tabel *R-square*

	R- square	Presentase	Kriteria
Kepuasan Kerja (Z)	0.909	91%	Kuat
Kinerja Karyawan (Y)	0.573	57%	Kuat

Sumber : data primer diolah, 2023

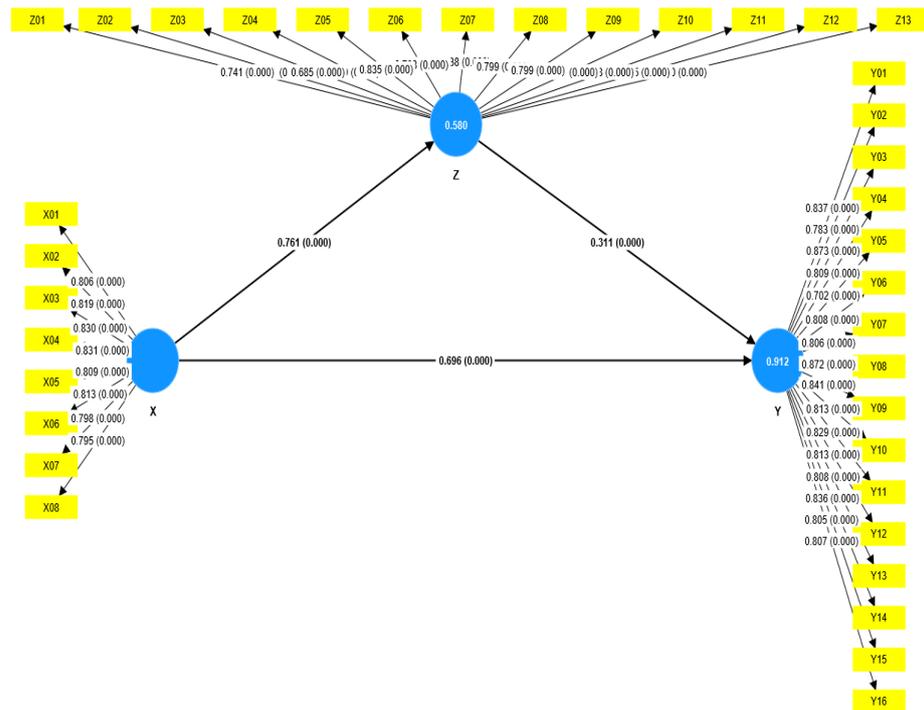
Berdasarkan Tabel 4.17 , dapat diketahui bahwa nilai R-square variabel Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 0,909 atau 91%. Nilai ini menjelaskan bahwa kekuatan variabel Kepuasan Kerja (Z) adalah kuat.

4.7.2 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *original sample estimates* (O) untuk mengetahui arah hubungan antar variabel, serta *t-statistics* (T), dan *p-values* (P) untuk mengetahui tingkat signifikansi dari hubungan tersebut. Nilai *original sample* yang mendekati +1 mengindikasikan hubungan yang positif, sedangkan nilai yang mendekati -1 mengindikasikan hubungan yang negatif (Sarstedt et al., 2011). Nilai *statistics* lebih dari 1,96 atau *p-value* yang lebih kecil dari taraf signifikansi (<0,05) mengindikasikan bahwa suatu hubungan antar variabel adalah signifikan. Dasar yang digunakan dalam

pengujian hipotesis secara langsung adalah output atau nilai yang terdapat pada output *path coefficients* dan *indirect effect*.

Hasil pengujian hipotesis penelitian dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:



Gambar 4. 4 Bootstrapping

a. Pengujian Secara Langsung

Tabel 4. 20
Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	0.696	0.676	0.074	9.386	0.000
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	0.761	0.768	0.046	16.511	0.000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.311	0.332	0.078	3.988	0.000

Sumber : data primer diolah, 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.18 Dapat dilihat pengujian secara langsung antara variabel menghasilkan analisis yaitu sebagai berikut:

- 1) Stres kerja memiliki *T-statistics* sebesar $9,386 > 1,96$ hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.
- 2) Stres kerja memiliki *T-statistics* sebesar $16,511 > 1,96$ hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.
- 3) Kepuasan kerja memiliki *T-statistics* sebesar $3,988 > 1,96$ hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian Secara Tidak Langsung

Tabel 4. 21
Specific Indirect Effect (Efek Mediasi)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Stres kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.237	0.256	0.067	3.521	0.001

Sumber : data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.19 menunjukkan hasil bahwa terdapat efek mediasi antara stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediasi kepuasan kerja. Hal ini diketahui dari nilai *T-statistics* sebesar $3,521 > 1,96$ dan nilai *P-values* sebesar $0,001 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja.

c. Hipotesis

Berdasarkan Tabel 4.18 dan Tabel 4.19 , maka dapat diambil kesimpulan bahwa dari penelitian yang berjudul “peran kepuasan kerja sebagai pemediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten malang”, menghasilkan temuan sebagai berikut:

1) **H1: Pengaruh Stres terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil koefisien parameter 0,696, nilai *t-statistics* 9,386 > 1,96 dan nilai *p-value* 0,000 atau > 0,05. H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) **H2: Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil koefisien parameter 0,761, nilai *t-statistics* 16,511 > 1,96 dan nilai *p-value* 0,000 atau > 0,05. H2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

3) **H3: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil koefisien parameter 0,311, nilai *t-statistics* 3,988 > 1,96 dan nilai *p-value* 0,000 atau > 0,05. H3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4) **H4: Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil koefisien parameter 0,237, nilai *t-statistics* 3,521 > 1,96 dan nilai *p-value* 0,001 > 0,05. H4 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung (melalui mediasi) variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat efek parsial mediasi. Hal ini dikarenakan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

4.8 Pembahasan

Berdasarkan Tabel 4.18 Dan Tabel 4.19 , maka dapat diambil kesimpulan dari peran kepuasan kerja sebagai pemediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten malang, sebagai berikut:

4.8.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang telah dilakukan, terbukti bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didasarkan atas *t-statistics* yang bernilai 9,386 > 1,96. Maka dari itu, jika karyawan mengalami stres yang berlebihan akan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Temuan penelitian sebelumnya oleh Prasetyo & Rofiah (2020) dan Kurniati dkk. (2022), yang menemukan hubungan yang kuat antara stres kerja dan kinerja karyawan, mengkonfirmasi temuan penelitian ini.

Setiap karyawan pasti pernah dihadapkan dengan tekanan kerja yang mungkin dapat menyebabkan stres kerja. Hal tersebut didukung dengan teori Bari, dkk (2022) yang menyatakan bahwa dari sudut

pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres. Alasannya karena stres dapat membantu atau menjadi fungsional tetapi juga bisa berperan salah atau merusak prestasi kerja, hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu kinerja tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialami.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan BKPSDM ini berkaitan dengan tekanan dan beban kerja yang mereka alami. Hal ini sejalan dengan penelitian Partika & Ismanto (2020) bahwa dengan adanya tugas, peran dan tanggung jawab yang harus dikerjakan oleh karyawan terkadang membuat individu mengalami stres karena beban yang terlalu berat. Kondisi tertekan atau stres dapat dihindari bila individu memiliki kemampuan mengelola sumber stres tersebut.

Individu yang memaknai stres sebagai sesuatu yang tidak mengancam akan cenderung mudah menghadapinya. Sebaliknya, apabila menganggap stres itu sebagai hal yang menakutkan maka akan menyulitkan dalam menghadapinya, Sari (2022). Kebiasaan berfikir positif dalam memandang segala permasalahan memunculkan kekuatan psikis yang mendorong untuk mampu mengatasi permasalahan tersebut. Hal ini sebagaimana dalam surah Al-Baqarah ayat 155.

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ

الصَّابِرِينَ

Artinya : *“Dan Kami pasti akan menguji kamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Dan sampaikanlah kabar gembira kepada orang-orang yang sabar”*.

Dalam Tafsir ringkas Kementerian Agama RI di dalam surah al-baqarah ayat 155 menjelaskan bahwa Allah mengabarkan bahwa sudah terjadi keharusan bagi hamba-hambaNya untuk diuji dengan segala cobaan, agar jelas orang yang benar dan orang yang berdosa, orang yang sabar dan yang tidak sabar, dan ini adalah sunnah Allah pada hamba-hambaNya. Karena suatu kesenangan itu bila terus berlanjut bagi orang-orang yang beriman dan tidak diiringi dengan suatu cobaan, niscaya akan terjadi di campur aduk yang merupakan kerusakan baginya, ke mahabijaksanaan Allah memastikan untuk memilah-milah antara orang-orang yang baik dan orang-orang yang jahat. Inilah manfaat dari cobaan dan ujian bukannya untuk menghilangkan keimanan yang ada pada seorang hamba yang beriman, dan tidak pula untuk memalingkan mereka dari agamanya, karena Allah tidak menyia-nyiakan keimanan kaum mukmin.

Selain itu, Wallace, (2007) juga menjelaskan bahwa ada beberapa jenis stres diantaranya kematian, perceraian, kesulitan ekonomi, frustrasi, konflik, dan tekanan (pressure). Secara umum terjadinya stres yang muncul akan ditangkap oleh indera individu, yang kemudian dimaknai melalui proses persepsi. Hasil pemaknaan ini akan memunculkan kesimpulan apakah stres tersebut mengancam atau tidak.

4.8.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dimana nilai *t-statistics* sebesar $16,511 > 1,96$ menjadi dasar atas pengambilan keputusan bahwasanya stres kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian Prawira & Suwandana (2019) dan Diputra & Surya (2019) bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, maka akan semakin rendah pula kepuasan karyawan tersebut begitupula sebaliknya.

Menurut Sari (2022) kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa karyawan senang dan nyaman dengan lingkungan kerja dalam organisasi tersebut serta mendapat jerih payah yang sesuai dari hasilnya. Berdasarkan teori tersebut dan data yang peneliti peroleh di BKPSDM stres kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebab karyawan yang mengalami stres cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Salah satu penyebab tertinggi terjadinya ketidakpuasan dalam lingkungan BKPSDM yaitu banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang cukup singkat sehingga karyawan merasa tertekan akan pekerjaan tersebut. Ketidakpuasan tersebut dapat dihindari jika karyawan mengerjakan pekerjaan dengan ikhlas, sabar, dan bersyukur.

Qadhwawi (2004) menyatakan bahwa hal ini sama yang diajarkan oleh Nabi S.A.W kepada orang-orang mukmin “Allah sangat mencintai

seseorang yang melakukan suatu perbuatan dan melakukannya secara professional baik pekerjaan dunia maupun pekerjaan akhirat”.

Sebagaimana Allah berfirman dalam Q.S At-Taubah ayat 59

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ

وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya: “jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasulnya kepada mereka, dan berkata: cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan Sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah,” (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka).

Berdasarkan Tafsir ringkas Kementrian Agama RI menyatakan bahwa ayat tersebut mengandung etika yang agung dan rahasia yang mulia, bahwa setiap apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan setimpal atas apa yang telah dikerjakan. Baik itu perbuatan buruk maupun baik. Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketekunan, kecermatan akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang dan membuat kita bisa bermanfaat bagi orang lain, hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan kita.

4.8.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa nilai *t-statistics* sebesar $3,988 > 1,96$ artinya nilai korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka di prediksi kinerja akan semakin meningkat. Dan berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi, maka dapat diketahui bahwa kepuasan

kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Aprilia & Hersona (2021), Fakhnurozi & Pragiwani (2020), dan Bari et al., (2022) mengklaim bahwa kinerja secara signifikan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Artinya, apabila kepuasan kerja rendah maka kinerja karyawan akan menurun, begitupula sebaliknya.

Teori kepuasan dari Steve M. Jex (dalam Paparang et al., 2021) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan tersebut. Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari BKPSDM bahwa karyawan merasa puas apabila gaji yang diberikan tepat waktu dan beban pekerjaan yang diberikan sesuai dengan jabatannya. Hal itu didukung oleh penelitian Ariansy & Kurnia (2022) bahwa gaji merupakan faktor penting karena dari gaji yang didapat akan mengetahui apakah seorang karyawan menjadi lebih giat dalam bekerja atau tidak, oleh karena itu gaji menjadi ukuran dimana kinerja karyawan menjadi maksimal.

Bahrom, (2014) menyatakan bahwa setiap karyawan hendaknya memiliki rasa syukur atas apa yang telah mereka terima dari hasil jerih payahnya dan melakukan pekerjaan berdasarkan pada keyakinan bahwa melakukan pekerjaan tersebut adalah tindakan takwa, yang dilakukan untuk mendapatkan keridhaan dari Allah SWT.

Sebagaimana firman Allah dalam Q.S Ibrahim ayat 7:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya: “*Dan (ingatlah) Ketika Tuhanmu memaklumkan, sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab-Ku sangat pedih*”.

Dalam penafsiran Kementerian Agama RI, ayat tersebut bermakna bahwa jika kamu bersyukur atas nikmat-nikmatku kepadamu, niscaya aku akan menambah kepadamu nikmat yang lebih banyak lagi, tetapi sebaliknya, jika kamu mengingkari nikmat-ku, maka pasti azab-ku lebih pedih. Oleh karena itu Allah memperingatkan agar umat islam selalu merasa bersyukur.

Hajar & Aji (2020) juga menjelaskan bahwa ayat tersebut Allah berjanji terhadap orang-orang yang bersyukur atas nikmat maka akan ditambahkan nikmat itu, sebaliknya jika ia mengingkari nikmat maka ingatlah bahwasanya azab Allah amat sangat pedih. Karena jika kita selalu merasa bersyukur atas apa yang kita kerjakan pasti akan selalu memuaskan begitupula sebaliknya jika kita tidak pernah bersyukur kita tidak akan merasa puas dengan apa yang kita kerjakan.

4.8.4 Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai *t-statistics* pada uji mediasi sebesar $3,521 > 1,96$ membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten malang. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian Karo & Ongsa (2022), Ariansy & Kurnia (2022), dan

Sarawati & Sintaasih (2021) bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan stres kerja dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan data yang peneliti peroleh hasil tersebut menunjukkan bahwa stres yang dirasakan pegawai BKPSDM, ternyata dapat membuat mereka merasakan ketidakpuasan dalam mengerjakan pekerjaan dan akhirnya membuat kinerja yang kurang baik, karena kepuasan kerja juga berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Bari et al., (2022) kinerja karyawan akan meningkat apabila karyawan tersebut merasakan kepuasan yang dapat mengimbangi kinerjanya. Demikian pula Kurniati et al., (2022) juga membuktikan dalam penelitiannya bahwa tingginya kepuasan yang karyawan rasakan dapat menekan tingkat stres, kondisi ini akan membawa peningkatan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, peran pemimpin dan kondisi lingkungan kerja juga akan memengaruhi kinerja karyawan. Sebagaimana yang dikatakan Wulandari & Kurniawan (2022) dalam penelitiannya bahwa jika pemimpin tidak memberikan beban pekerjaan yang berlebihan dan lingkungan kerja yang mendukung serta selalu memberikan peluang bagi setiap karyawannya untuk berpartisipasi dan mengembangkan karir. Hal tersebut akan membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya dan melakukannya dengan senang hati dan akan selalu merasa puas terhadap apa yang dikerjakan yang nantinya akan berimbas pada peningkatan kinerja.

Bila dikaitkan dengan perspektif islam stres dan kepuasan kerja dapat diartikan sebagai bentuk rasa sabar, ikhlas serta syukur atas apa

yang Allah berikan kepada hamba-Nya. Sagir (2014) sikap sabar dan syukur seharusnya dimiliki oleh setiap manusia, dan merasuk dalam hati setiap orang. Namun tidak semua orang sama sikapnya dalam menyikapi suatu keadaan dan disinilah pentingnya kedua sikap tersebut. Jika kita mampu bersabar dan selalu merasa bersyukur kita akan dapat menekan rasa stres yang berakibat pada ketidakpuasan. Mosher dan Handal (dalam Rahmania et al., 2019) menemukan bahwa religious yang rendah berkorelasi dengan tingginya tingkat stres dan rendahnya kepuasan pada hidup.

Demikian pula dalam hadist yang diriwayatkan oleh Muslim mengenai keutamaan sabar dan bersyukur :

عَنْ صُهَيْبٍ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَجَبًا لِأَمْرِ الْمُؤْمِنِ إِنَّ أَمْرَهُ كُلَّهُ خَيْرٌ وَلَيْسَ ذَلِكَ لِأَحَدٍ إِلَّا لِلْمُؤْمِنِ إِنْ أَصَابَتْهُ سُرَّاءٌ شَكَرَ فَكَانَ خَيْرًا لَهُ وَإِنْ أَصَابَتْهُ ضَرَّاءٌ صَبَرَ فَكَانَ خَيْرًا لَهُ (رواه مسلم)¹⁰

“Dari Shuhaib beliau berkata: Rasullullah Saw. Bersabda: “Ajaib bagi perkara orang mukmin, sesungguhnya problematikanya adalah baik, dan tidak ada seorangpun mendapatkan hal seperti itu kecuali bagi orang yang beriman; Jika menimpanya kesenangan ia bersyukur, maka hal baik itu adalah baik baginya. Dan jika menimpanya kesempitan iapun bersabar, maka itu adalah baik baginya” (HR. Muslim).

Hadist tersebut oleh Sagir, (2014) menyatakan bahwa manusia seringkali berlaku egois ketika menginginkan sesuatu, dia berdoa habis-habisan, sungguh-sungguh demi tercapai keinginannya. Tatkala berhasil, dia melupakan Allah SWT, bahkan dia menganggap bahwa keberhasilan itu adalah hasil jerih payahnya sendiri. Sebaliknya, saat dia merasa gagal. Dia kecewa karenanya, bahkan berburuksangka kepada Allah SWT.

Padahal rasa kecewa, sedih, dan kesal itu lahir karena manusia terlalu berharap bahwa kehendak Allah harus cocok dengan keinginannya.

Sementara pada teori perkembangan yang dikemukakan oleh Klein (dalam Rahmania et al., 2019) memiliki pandangan bahwasanya rasa syukur adalah bentuk dari tahapan perkembangan individu dan merupakan ciri kematangan emosi. Syukur berarti menggunakan bantuan yang dimiliki untuk melakukan tindakan yang disukai Allah SWT.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dengan berlandaskan pada hasil analisis data menggunakan SmartPLS dalam meneliti Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang, kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan BKPSDM akan memengaruhi kinerja yang dihasilkan.
2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan BKPSDM akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja terpenuhi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Kepuasan kerja memediasi stres kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan dapat menekan stres yang mengakibatkan kinerja menurun dan jika kepuasan terpenuhi maka kinerja akan meningkat.

5.2 Saran

1. Bagi BKPSDM (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang)

Saran yang dapat dikemukakan dari hasil penelitian ini yaitu pimpinan seharusnya berupaya memaksimalkan kinerja karyawan dengan hal-hal berikut. Untuk menekan tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan sebagai pemimpin harus menjalin komunikasi yang lebih baik dan tidak membuat jarak. Untuk membuat karyawan merasa lebih puas pada pekerjaannya maka instansi seharusnya memberikan apresiasi agar karyawan merasa nyaman.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan mampu menambah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, serta mampu memperluas ruang lingkup penelitian yang tidak hanya terbatas pada karyawan BKPSDM Kabupaten Malang, atau juga dapat mengganti lokasi penelitian yang tidak hanya berfokus pada suatu lokasi penelitian, sehingga mampu memberikan suatu pandangan yang lebih luas dan dapat diimplementasikan secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (Pls) Alternatif Structural Equation Modeling (Sem) Dalam Penelitian Bisnis. Ed.1.* Andi.
- Ameswari, A., Wibisono, C., & Widia, E. (2021). The Effect Of Wom And Advertising On Purchase Intention With Brand Awareness As Mediating Variable At Five Star Restaurants In Nusa Dua. *Journal Research Of Social, Science, Economics, And Management*, 1(2), 79–90. <https://doi.org/10.36418/Jrssem.V1i2.11>
- Aprilia, B. N., & Hersona, S. (N.D.). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pupuk Kujang Cikampek.*
- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pt.Telkom Magelang).* 2(1).
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik.* Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. (1991). *Psikologi Industri.* Liberty.
- Athar, S. (1996). *Health Concerens For Believers: Contemporary Issues.* Kazi Publications, Inc.; Illustrated Edition.
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*
- Bahrom, M. (2014). The Role Of Integrity As A Mediator Between Work Satisfaction In The Perspective Of Islam: An Empirical Approach Using Sem/Amos. *Internasional Journal Of Research In Applied, Natural And Social.*
- Bari, M. M., Kusnadi, E., & Sari, L. P. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Melio Indotama Sejahtera Situbondo.* 1(9).
- Bariroh, F., Hastari, S., & Dwiharto, J. (2017). Pengaruh Kepuasan Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Kota Pasuruan). *Jurnal Ema*, 2(2). <https://doi.org/10.47335/Ema.V2i2.19>
- Chin, W. (1999). *Statistical Strategies For Small Sample Research.* Sage Publication.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Salemba Empat.

- Diputra, A. A. D. P., & Surya, I. B. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Destination Asia Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 1026. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I02.P16>
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk)*.
- Fakhnurozi, A. F., & Pragiwani, M. (2020). *The Effect Of Job Stress, Work Environment, And Job Satisfaction On The Employee Performance At Kantor Pusat Pt. Pegadaian (Persero)*.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*. Elmatara.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23 (Edisi 8). Cetakan Ke VIII*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, I., & Sudita, I. N. (2000). *Perilaku Keorganisasian*. Bpfe Ugm Yogyakarta.
- Hallo, G. S., & Wahyanti, C. T. (2022). The Effect Of Non-Physical Work Environment And Work Stress On Employees' Performance At Bank Bni Jailolo Unit, West Halmahera. *International Journal Of Social Science And Business*, 6(2), 232–238. <https://doi.org/10.23887/ijssb.V6i2.45092>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Bumi Aksara.
- Hermita. (2011). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Fe-Unhas.
- Iqbal, M., & Waseem, M. A. (2012). Impact Of Job Stress On Job Satisfaction Among Air Traffic Controllers Of Civil Aviation Authority: An Empirical Study From Pakistan. *International Journal Of Human Resource Studies*, 2(2), 53. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.V2i2.1854>
- Karo-Karo, A. P., & Ongsa, R. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pt Panca Putra)*. 1(2).
- Khuong, M. N., & Yen, V. H. (2016). Investigate The Effects Of Job Stress On Employee Job Performance—A Case Study At Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam. *International Journal Of Trade, Economics And Finance*, 7(2), 31–37. <https://doi.org/10.18178/ijtef.2016.7.2.495>
- Kurniati, H., Rinaldo, J., & Yanti, N. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan*. 4(2).

- Machali, I. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif (Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan Dan Analisis Dalam Penelitian Kuantitatif*. Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt. Remaja Rosdakarya.
- Manulang. (1973). *Pengantar Ekonomi Perusahaan*. Ghalia Indonesia.
- Margono. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Multitama. (2006). *Islamic Bussiness Strategy For Entrepreneurship*. Zikrul Hakim.
- Muslim, M. (2020). *Manajemen Stress Pada Masa Pandemi Covid-19*. 23(2).
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/Jra.V1i2.419>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pt. Post Indonesia Di Manado*. 2(2).
- Partika, P. D., & Ismanto, B. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*.
- Prasetyo, D. W., & Rofiah, C. (2020). The Effect Of Work Stress And Work Load On Employee Performance (A Case Study Of A Contracted Person In The School Administration Section At The Jombang City Education Office). *Social Sciences*.
- Prawira, I. G. A. G. Y., & Suwandana, I. G. M. (2019). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping Department Fave Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(8), 5060. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I08.P13>
- Qadri, M. A., & Syukri, M. (2022). *Pengaruh Upah Karyawan Terhadap Kinerja Staf Stai Jam'iyah Mahmudiyah Dalam Perspektif Islam*.
- Rahmania, F. A., Anisa, S. N., Hutami, P. T., Wibisono, M., & Rusdi, A. (2019). *Hubungan Syukur Dan Sabar Terhadap Kesejahteraan Subjektif Pada Remaja*. 24.

- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang* [Preprint]. Ina-Rxiv. <https://doi.org/10.31227/osf.io/pa2cg>
- Rivai, V. & Zainal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; Dari Teori Ke Praktik*. Rajawali Press.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan Oleh: Drs. Benyamin Molan*. Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Salemba Empat.
- S. Ruky, A. (2006). *Sistem Manajemen Kenerja*. Pt. Gramedia Pustaka.
- Sagir, A. (2014). Pertemuan Sabar Dan Syukur Dalam Hati. *Jurnal Studia Insania*, 2(1), 19. <https://doi.org/10.18592/jsi.v2i1.1089>
- Saraswati, N. L. G. W., & Sintaasih, D. K. (2021). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pns Bakeuda Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(9), 907. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2021.v10.i09.p04>
- Sari, N. K. O. (2022). Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Ganesha Celuk. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, Vol. 2 (No. 1), Hal 202-210.
- Sarstedt, M., Henseler, J., & Ringle, C. M. (2011). Multigroup Analysis In Partial Least Squares (Pls) Path Modeling: Alternative Methods And Empirical Results. In M. Sarstedt, M. Schwaiger, & C. R. Taylor (Eds.), *Advances In International Marketing* (Vol. 22, Pp. 195–218). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S1474-7979\(2011\)0000022012](https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2011)0000022012)
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cv. Alfa Beta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D (M. Dr. Ir.Sutopo, S.Pd (Ed.); Ke2 Ed.)*. 176.
- Sunyoto. (2018). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Universitas Indonesia.
- Sunyoto, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Buku Seru.

- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data*. (A. H. Fathani (Ed.)). Uin-Maliki Press.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Kencana Prenada Media Grup.
- Suwanto, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Alfabeta.
- Triwahyuni, R., & Ekowati, V. M. (2017). The Effect Of Employee Satisfaction On Employees Performance Through Organizational Commitment. *Management And Economics Journal (Mec-J)*, 1(1), 01. <https://doi.org/10.18860/Mec-J.V1i1.4525>
- Valendra, Y., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 514. <https://doi.org/10.32832/Manager.V2i4.3798>
- Wahjono, S. I. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Wallace, E. V. (2007). Managing Stress: What Consumers Want To Know From Health Educators. *American Journal Of Health Studies*.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, Dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Wulandari, I. S., & Kurniawan, B. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Melalui Variabel Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pnm Mekar Area Batang 2. 1(2).
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1203. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I03.P02>
- Yusoff, N. A. M. (2022). *Kepuasan Kerja: Perspektif Islam Terhadap Prestasi Organisasi*. 3.
- Yuwono, S. (2010). *Mengelola Stres Dalam Perspektif Islam Dan Psikologi*.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

a. Stres Kerja

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Beban Kerja						
1.	Rincian tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan tupoksi					
2.	Frekuensi tugas yang Bpk/Ibu kerjakan sesuai dengan SOP					
Tekanan						
3.	Peraturan yang dibuat wajib ditaati oleh semua pihak					
4.	Kondisi lingkungan di tempat kerja dapat mempengaruhi tingkat stres karyawan					
Waktu						
5.	Rentang waktu yang diberikan dalam penyelesaian tugas sudah sesuai dengan peraturan yang ada					
6.	Target waktu penyelesaian tugas sudah sesuai dengan SOP					
Konflik						
7.	Kesalahan komunikasi dapat mempengaruhi tingkat stres karyawan					
8.	Beberapa karyawan pernah mengalami perbedaan penilaian maupun persepsi					
Tuntutan tugas						
9.	Jumlah tugas yang diberikan sudah sesuai dengan jabatannya					
10.	Jumlah waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas sudah sesuai dengan peraturan					

b. Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Isi pekerjaan						
1.	Saya selalu mengerkajan setiap pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan					
2.	Saya merasa senang mengerjakan jenis pekerjaan yang dilakukan saat ini					
Supervisi						
3.	Pimpinan senantiasa memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan					
4.	Komunikasi antara pemimpin dan karyawan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan					
Organisasi						
5.	Setiap karyawan dalam tempat kerja memiliki rasa toleransi yang tinggi					
6.	Rekan kerja saya senantiasa memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan					
Kesempatan untuk maju						
7.	Perusahaan senantiasa memberikan peluang para karyawan untuk memperluas pengetahuan					
8.	Perusahaan senantiasa memberikan peluang untuk mempersiapkan kemajuan karyawan dimasa yang akan datang					
Gaji						
9.	Saya merasa puas dengaj gaji pokok yang diterima saat ini					
10.	Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya					

	emban					
Hubungan dengan rekan kerja						
11.	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik dan saling memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan					
12.	Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik					
Kondisi kerja						
13.	Terciptanya lingkungan yang nyaman dalam perusahaan sangat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan					
14.	Terciptanya lingkungan yang positif dan mendukung sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan					
Kesesuaian kepribadian						
15.	Suasana hati yang dirasakan setiap karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan					
16.	Pendapat orang lain dalam berinteraksi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja setiap karyawan					

c. Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Kualitas pekerjaan						
1.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cermat dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan					
2.	Saya senantiasa berusaha menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dan meningkatkan kemampuan saya					
Kuantitas						
3.	Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat saya selesaikan dan penuhi dengan baik dan cermat					

4.	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan					
Kedisiplinan						
5.	Saya senantiasa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan					
6.	Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan					
Efektifitas						
7.	Saya senantiasa bekerja sesuai dengan standar mutu dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
8.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai arahan dari perusahaan					
Kemandirian						
9.	Dengan kemampuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik					
10.	Saya senantiasa menyelesaikan pekerjaan dengan penuh percaya diri					
Hasil kerja						
11.	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain					
12.	Saya terampil dalam bekerja dan menguasai pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan					
Pengetahuan pekerjaan						
13.	Saya mampu memahami tugas-tugas rutin yang diberikan perusahaan setiap harinya					
14.	Saya merasa dapat memenuhi dengan baik banyaknya beban yang saya kerjakan setiap harinya					
Inisiatif						
15.	Saya berperan aktif untuk					

	menyalurkan ide/gagasan demi kemajuan perusahaan					
16.	Saya terampil dalam bekerja dan mempunyai inisiatif membantu menyelesaikan permasalahan dalam perusahaan					
Kecekatan mental						
17.	Saya mampu memahami arahan dari pimpinan dengan benar dan cermat dalam setiap pekerjaan yang diberikan					
18.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik					

Lampiran 2 Tabulasi Data Mentah

No. responden	Stres kerja									
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
1.	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4
2.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3.	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4.	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
5.	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
6.	5	4	5	1	4	4	2	3	4	4
7.	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5
8.	5	5	5	2	4	4	4	2	4	4
9.	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
10.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12.	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
13.	4	4	5	2	4	4	4	3	4	4
14.	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
15.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
16.	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4
17.	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4
18.	4	4	5	5	3	3	4	3	3	4
19.	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4
20.	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
21.	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
22.	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
23.	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
24.	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
25.	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
26.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27.	5	4	5	2	4	4	2	3	4	4

No. responden	Kepuasan Kerja															
	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z14	Z15	Z16
1.	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4
2.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
4.	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
5.	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
6.	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	3	3
7.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
8.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9.	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
10.	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
11.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12.	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3
13.	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	3	5	4	3	4
14.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15.	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18.	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
19.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22.	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27.	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	3	3
28.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29.	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
30.	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
31.	3	5	4	4	3	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4
32.	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
33.	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
34.	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3
35.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
36.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37.	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
38.	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
39.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40.	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
41.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42.	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
43.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4

16.	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
17.	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
18.	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
19.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4
20.	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21.	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23.	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24.	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27.	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5
28.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29.	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5
30.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
31.	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4
32.	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
33.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
34.	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
35.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5
36.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38.	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4
40.	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4
41.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
43.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44.	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5
45.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
46.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4
47.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
48.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5
49.	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
51.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52.	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
53.	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
54.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
55.	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4
56.	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
57.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3
58.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4
59.	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
60.	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	2	3	2	3	4

61.	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	2	4	3	4	3	4	4	4
62.	3	3	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
63.	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
64.	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5
65.	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	3	3	4	4	4	5
66.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67.	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	5
68.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
69.	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4
70.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4

Lampiran 3 Karakteristik Responden

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-Laki	34	49%
Perempuan	36	51%
Jumlah	70	100%

b. Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
20-30	9	13 %
31-40	25	36%
>40	36	51%
Jumlah	70	100%

c. Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah Responden	Presentase
Kesekretariatan	14	20%
Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Aparatur	15	21%
Penilaian Kinerja dan Penghargaan Aparatur	14	20%
Mutasi dan Promosi	14	20%

Aparatur		
Pengembangan Kompetensi Aparatur	13	19%
Jumlah	70	100%

d. Berdasarkan Alamat

Alamat	Jumlah Responden	Presentase
Kota Malang	44	63%
Kabupaten	18	26%
Lainnya	8	11%
Jumlah	70	100%

Lampiran 4 Uji Linearitas

a. Uji Linearitas menggunakan tabel anova

ANOVA Table Y – X

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	4355,818	15	290,388	32,314	0,000
		Linearity	4176,827	1	4176,827	464,792	0,000
		Deviation from Linearity	178,990	14	12,785	1,423	0,175
	Within Groups		485,268	54	8,986		
	Total		4841,086	69			

ANOVA Table Y – Z

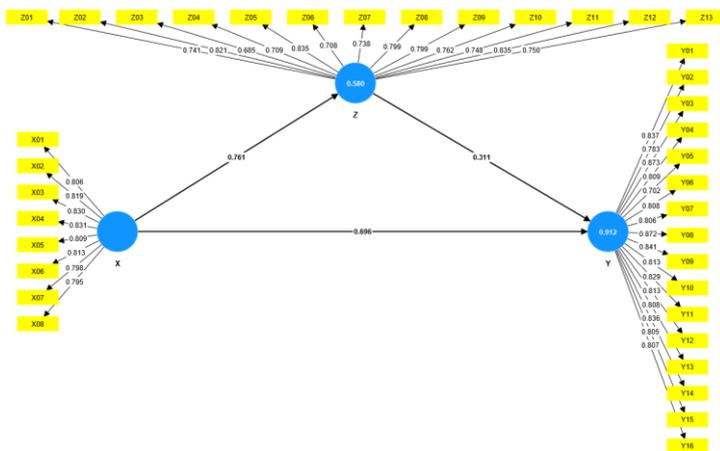
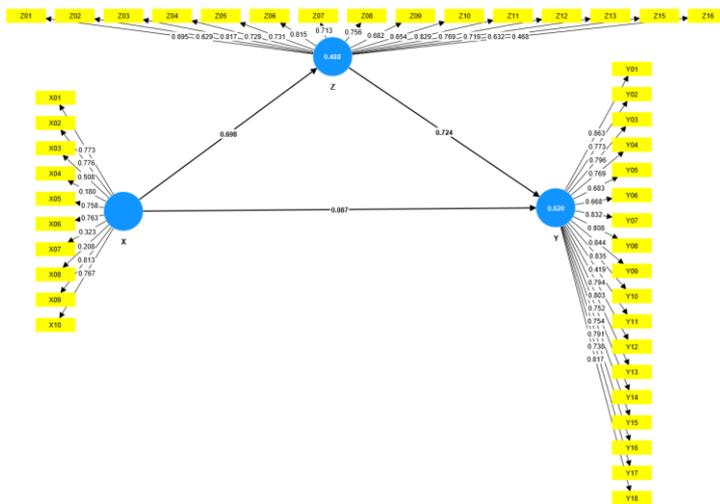
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	3697,904	19	194,627	8,512	0,000
		Linearity	3109,914	1	3109,914	136,020	0,000
		Deviation from Linearity	587,990	18	32,666	1,429	0,160
	Within Groups		1143,182	50	22,864		
	Total		4841,086	69			

ANOVA Table Z - X

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan kerja * Stres Kerja	Between Groups	1906,380	15	127,092	5,793	0,000
	Linearity	1577,295	1	1577,295	71,895	0,000
	Deviation from Linearity	329,085	14	23,506	1,071	0,403
Within Groups		1184,706	54	21,939		
Total		3091,086	69			

Lampiran 5 Uji Outer Model

a. Validitas Konvergen



b. Validitas Diskriminan

	X	Y	Z
X01	0,806		
X02	0,819		
X03	0,830		
X04	0,831		
X05	0,809		
X06	0,813		
X07	0,798		
X08	0,795		
Y01		0,837	
Y02		0,783	
Y03		0,873	
Y04		0,809	
Y05		0,702	
Y06		0,808	
Y07		0,806	
Y08		0,872	
Y09		0,841	
Y10		0,813	
Y11		0,829	
Y12		0,813	
Y13		0,808	
Y14		0,836	
Y15		0,805	
Y16		0,807	
Z01			0,741
Z02			0,821
Z03			0,685
Z04			0,709
Z05			0,835
Z06			0,708
Z07			0,738
Z08			0,799
Z09			0,799
Z10			0,762
Z11			0,748
Z12			0,835
Z13			0,750

c. Komposit Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
X	0,927	0,927	0,940	0,660
Y	0,966	0,968	0,970	0,666
Z	0,942	0,953	0,948	0,586

Lampiran 6 Uji Inner Model

a. Uji R-Square

	R-square	Adjusted R-square
Y	0,912	0,909
Z	0,580	0,573

b. Uji Q-Square

	Q ² prediksi	RMSE	MAE
Y	0,865	0,380	0,284
Z	0,542	0,708	0,546

Lampiran 7 Uji Hipotesis

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
X -> Y	0,696	0,676	0,074	9,386	0,000
X -> Z	0,761	0,768	0,046	16,511	0,000
Z -> Y	0,311	0,332	0,078	3,988	0,000

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
X -> Z -> Y	0,237	0,256	0,067	3,521	0,001

Lampiran 8 Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Lutfia Dwi Rahmawanti
 Tempat, tanggal lahir : Bojonegoro, 05 Januari 2001
 Alamat Asal : Ds. Pesen, RT.02/RW.01, Kec. Kanor,
 Kabupaten Bojonegoro
 Alamat Kos : Jalan Joyosuko Timur No.12, RT.2/RW.12,
 Merjosari, Lowokwaru, Malang
 Telepon/Hp : 085736091612
 E-mail : Rahmalutfia868@gmail.com
 Instagram : Ltfiaraaa

Pendidikan Formal

2007 – 2013 : SDN Pesen
 2013 – 2016 : SMP Negeri 1 Sumberrejo
 2016 – 2019 : SMA Negeri 1 Sumberrejo
 2019 – 2023 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
 Universitas Islam (UIN) Maulana Malik
 Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2019 – 2020 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN
 Maulana Malik Ibrahim Malang
 2020-2021 : English Language Center (ELC) UIN Maulana Malik
 Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

- Sekretaris II Himpunan Mahasiswa Bojonegoro Uin Malang Tahun 2020 – 2021
- Bendahara Umum Himpunan Mahasiswa Bojonegoro Uin Malang Tahun 2021 – 2022
- Anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi Tahun 2022

Aktivitas dan Pelatihan

- Peserta Future Manajement Training (FMT) Tahun 2019
- Peserta Seminar Nasional Manajemen Fiesta (Manfest) Season VII Tahun 2019
- Peserta Seminar Nasional Economic Festival (Ecofest) “Let’s Be Creative Preneur: Ubah Hobi Jadi Do it” Tahun 2019
- Peserta Seminar Nasional Journal an Thesis Training “Solution For Graduation” Tahun 2019
- Peserta Seminar Nasional FISFALA (Festival Islamic Family Law) III Tahun 2019
- Peserta Pelatihan Penulisan Berita “Strategi Penulisan Straight dan Feature News Yang Baik dan Benar” Tahun 2020
- Peserta Webinar Pelatihan SPSS yang diselenggarakan oleh Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi Uin Malang Tahun 2021
- Peserta Pelatihan Statistik dengan Software PLS di Fakultas Ekonomi Uin Malang Tahun 2022
- Peserta Kuliah Tamu dengan tema “Digital Transformation Guide To Be A Creativepreneur In Society 5.0” Tahun 2023

Malang, 11 Juni 2023

Lutfia Dwi Rahmawanti

Lampiran 9 Sertifikat Turnitin



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
 FAKULTAS EKONOMI
 Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
 NIP : 198710022015032004
 Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Lutfia Dwi Rahmawanti
 NIM : 19510197
 Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **Peran Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originality report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
20%	23%	10%	14%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 15 Juni 2023

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M