

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**(Studi pada karyawan Merak Avian Tasikmalaya)**

**N. DEVI SABILLA SHOFARIN**

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email : [devisabilla9876@gmail.com](mailto:devisabilla9876@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh bukti mengenai pengaruh langsung stres kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan Merak Avian Tasikmalaya, bertujuan untuk meneliti peran kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Merak Avian Tasikmalaya. Teknik sampel pada penelitian ini menggunakan populasi dan terkumpul 52 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan berupa regresi linier dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja

**Kata kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja**

**ABSTRACT**

*This research was conducted to obtain evidence regarding the direct effect of job stress, job satisfaction on employee performance and the indirect effect of job stress on performance with job satisfaction. The object of this research is the employee of Merak Avian Tasikmalaya Company aims to examine the role of job satisfaction in mediating the relationship between work stress and employee performance at the Merak Avian Tasikmalaya company. The sample technique in this study used a population of 52 respondents. Data collection techniques using a questionnaire. Data analysis methods used are simple regression, multiple regression, and path analysis. The results showed that job stress had a negative and significant effect on job satisfaction, job satisfaction had a positive and significant effect on performance, job stress had a negative and significant effect on performance and job satisfaction did not mediate the effect of job stress on employee performance.*

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

## **PENDAHULUAN**

Dalam dunia bisnis, banyak sekali terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kualitas karyawan. Masalah tersebut tidak akan terjadi jika kedua sisi dapat memahami dan menjalankan hak dan kewajibannya sesuai dengan apa yang telah di sepakati. Tujuan perusahaan merupakan hal yang sangat penting dan harus dapat dicapai. Namun terkadang perusahaan terlalu berambisi dan menuntut karyawannya agar dapat meningkatkan kinerjanya. Untuk mencapai target perusahaan terkadang karyawan dibebani beban kerja yang tinggi, jam kerja yang melebihi standar kemampuan dan waktu penyelesaian tugas yang sangat singkat. Tanpa disadari hal tersebut mampu membuat kinerja karyawan menjadi kurang maksimal dan membuat kepuasan kerja karyawan menurun. Salah satu cara yang dapat mengatasi berbagai macam permasalahan karyawan adalah dengan cara mengelola sumber daya manusia dengan sebaik – baiknya dan berusaha memberikan kepuasan yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Jika sumber daya manusia terkelola dengan baik maka kinerja perusahaanpun akan semakin meningkat kearah yang lebih baik dan target perusahaanpun dapat dicapai dengan cepat dan tepat.

Perusahaan Merak Avian merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang bordir yang menyediakan berbagai macam kebutuhan sandang bagi para konsumen muslim baik berupa gamis, baju koko, mukena, sepasang baju muslim anak dan perlengkapan lainnya. Dengan mayoritas penduduk Indonesia yang muslim menjadi peluang emas bagi perusahaan Merak Avian untuk terus mengembangkan dan memajukan perusahaanya. Tidak hanya Kota Tasikmalaya dan Kota – kota lainnya yang ada di Jawa barat yang menjadi target perusahaan

melainkan pasar Jabodetabek dan Sumatera pun sudah dapat dikendalikan. Sebagai perusahaan yang memproduksi berbagai macam pakaian muslim dan sudah mempunyai target pasar yang luas, Perusahaan Merak Avian harus mampu menunjukkan profesionalitasnya dalam memberikan kualitas produk dan layanan yang baik kepada konsumennya.

Semakin besar suatu perusahaan maka target penjualannya pun harus semakin tinggi agar perusahaan dapat menutupi biaya produksi dan meraih keuntungan sesuai dengan apa yang telah di targetkan . Permintaan konsumen terhadap barang yang di produksi cenderung meningkat ketika memasuki bulan puasa dan hari besar muslim lainnya. Semakin banyaknya permintaan konsumen maka semakin padat juga jam operasional bekerjanya. Dengan target produksi dan waktu yang telah di tetapkan menekan karyawan untuk dapat mencapai semua itu dengan tepat dan cepat. Target produksi yang tinggi membutuhkan waktu lebih untuk pemenuhanya, statandar waktu kerja yang normal tidak bisa di terapkan jika target dan beban kerja yang diberikan tinggi. Mau tidak mau karyawan harus bekerja melebihi standar waktu kerja pada biasanya atau yang lebih sering dikenal dengan istilah lembur. Agar mesin terus beroperasi dan target penjualan dapat terpenuhi maka perusahaan harus memberlakukan juga pembagian *shift kerja* untuk malam dan pagi hari.

Dengan tanggungan pekerjaan yang tinggi masih banyak saja terdapat karyawan yang kinerjanya kurang maksimal dan melalaikan pekerjaanya seperti istirahat pada jam kerja, mengoperasikan *gadget* dan berbincang dengan karyawan lainnya dengan mengenyampingkan pekerjaan. Masalah tersebut terjadi karena adanya tuntutan untuk mencapai target produksi sesuai dengan waktu yang

telah di tentukan, beban kerja yang melebihi standar kemampuan atau kesanggupan dan mungkin karena masih belum terpenuhinya kepuasan karyawan terhadap apa yang perusahaan berikan. Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja yang terjadi pada karyawan tersebut merupakan keluhan dari salah satu pemilik Perusahaan Merak Avian yang merupakan rekan dari peneliti sendiri.

## **KAJIAN TEORI**

### **1. Stres Kerja**

Menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Luthans (2010) mengemukakan stres kerja sebagai sebuah respon seseorang terhadap keadaan eksternal yang menyebabkan terjadinya penyimpangan fisik, psikologis dan perilaku karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Mangkunegara (2017) mengartikan stres kerja sebagai suatu kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan.

### **2. Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins & Judge (2016) Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan dan pandangan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang di hasilkan dari sebuah evaluasi terhadap karakteristiknya. Hamali (2016) kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan, tanggung jawab ataupun tugas yang diberikan

oleh perusahaan kepadanya. Edison dkk (2016) kepuasan kerja akan menciptakan lingkungan organisasi yang nyaman dan dapat mendorong semangat kerja yang tinggi.

### **3. Kinerja**

Edison dkk (2016) Kinerja merupakan hasil akhir dari sebuah proses pekerjaan selama periode tertentu atas dasar kesepakatan yang telah ditentukan. *Mathis and Jackson (2008)* kinerja adalah hasil yang diberikan oleh karyawan atas hasil yang dilakukan maupun tidak dilakukan terhadap perusahaan baik berupa kualitas, kuantitas, sikap kooperatif, jangka waktu dan kehadiran. Hamali (2016) Kinerja adalah suatu hasil dari proses pekerjaan seorang karyawan berdasarkan pada waktu yang telah ditetapkan dan berimbang kepada sebuah perusahaan, semakin baik kinerja seorang karyawan maka akan baik juga kinerja yang dihasilkan perusahaan.

## **HUBUNGAN ANTAR VARIABEL**

### **1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hubungan antar variabel stres kerja terhadap variabel kinerja dapat dikatakan apabila adanya suatu keadaan dimana seorang karyawan merasakan ketegangan dan kecemasan yang diakibatkan dari adanya beban kerja berlebih dan tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan secara tidak langsung akan menurunkan kepuasan kerjanya. Karyawan yang mengalami stres kerja yang tinggi cenderung akan menganggap pekerjaannya sebagai sebuah hambatan. Perasaan senang

ataupun positif terhadap pekerjaanpun akan hilang. Terdapat beberapa penelitian yang mendukung hubungan antara variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja yaitu penelitian yang dilakukan oleh Putri & Sintaasih (2018), Putra dkk (2017), Pradana T.P (2019), Ardita dkk (2018)

**H1 : Diduga stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.**

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hubungan antar variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja dapat dikatakan apabila adanya kondisi dimana karyawan melibatkan dirinya lebih dalam terhadap pekerjaan, tingkat kehadiran yang tinggi dan adanya rasa dan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya secara tidak langsung akan menaikkan kinerjanya. Kepuasan kerja menceminkan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapainya . Seorang karyawan yang mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya biasanya tingkat kehadirannya tinggi dan mempunyai prestasi yang baik dalam bekerja. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerjanya. Terdapat beberapa penelitian yang mendukung hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan & Prasilowati (2019), Putriana & Herawati (2018), Erawan dkk (2018), Haryono & Pancasila (2019) dan Aluf dkk (2017).

**H2 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

### **3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hubungan antar variabel stres kerja terhadap variabel kinerja dapat dikatakan apabila adanya suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi keadaan psikologis dan cara berpikir seorang karyawan ataupun adanya tekanan ,tuntutan dan beban kerja berlebihan sehingga karyawan yang mengalami stres kerja cenderung sulit untuk fokus dan secara tidak langsung hal tersebut dapat mempengaruhi kinerjanya. Semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin rendah kinerja Karyawan. Dimana hal ini bisa diartikan bahwa jika seorang karyawan mengalami peningkatan stres kerja yang di akibatkan dari adanya beban kerja berlebih, tekanan dalam perusahaan dan balas jasa yang tidak setimpal dengan tugas yang di berikan akan menurunkan perfoma kerjanya. Terdapat beberapa penelitian yang mendukung hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nengsih dkk (2019), Lukito & Alriani (2018), Setyawati dkk (2018) dan Yanti dkk (2017).

**H3 : Diduga stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

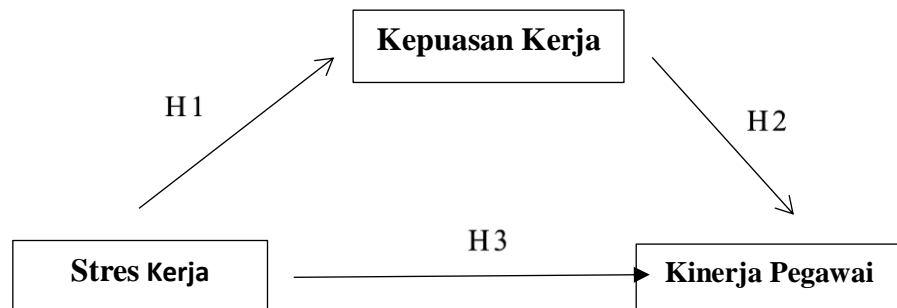
#### **4. Hubungan Antar Variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi**

Stres kerja yang dibiarkan begitu saja akan semakin berdampak buruk terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami stres kerja cenderung merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dihadapinya, bisa saja karena adanya tuntutan, batas waktu yang cepat untuk mengerjakan tugas dan waktu kerja yang melebihi standar. Tinggi dan rendahnya tingkatan stres kerja tergantung dari cara perusahaan mengelola sumber daya manusianya. Jika stres yang terjadi disebabkan karena adanya beban kerja yang berlebih namun perusahaan mengimbangi dengan bonus atau keuntungan lainnya yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan maka hal tersebut tidak akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Namun jika tuntutan yang diberikan perusahaan tidak setimpal dengan apa yang karyawan harapkan yang dapat menurunkan tingkat kepuasannya maka hal ini dapat berdampak buruk terhadap kinerja karyawan. Terdapat beberapa penelitian yang mendukung hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni dkk (2016), Sugama (2017), Hanim (2016) dan Wijayanti (2018).

**H4 : Diduga stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.**



## MODEL PENELITIAN



Gambar 1.1 Model penelitian

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Merak Avian Tasikmalaya. Populasi dalam penelitian ini adalah 57 karyawan Merak Avian Tasikmalaya. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Untuk kuesioner pada variabel stres kerja diadopsi dari Mangkunegara (2017) yang terdapat 9 item pertanyaan, pada variabel kepuasan kerja diadopsi dari *S.crow et al (2012)* yang terdapat 6 item pertanyaan dan pada variabel kinerja diadopsi dari *Mathis & Jackson (2008)* yang terdapat 6 item pertanyaan. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Adapun alat analisis yang digunakan adalah regresi linier dan *path analysis*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Kualitas Instrumen

#### Uji Validitas

**Tabel 1.1**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Jumlah Pertanyaan Valid
Stres Kerja	9 item	9 item
Kepuasan Kerja	6 item	6 item
Kinerja	6 item	6 item

Hasil uji validitas instrument dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa kuesioner yang membahas mengenai variabel stres kerja memiliki 9 item pertanyaan, variabel kepuasan kerja memiliki 6 item pertanyaan dan variabel kinerja karyawan memiliki 6 item pertanyaan. Dapat diketahui setiap item pertanyaan pada variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid, karena memiliki nilai signifikan  $< 0,005$ .

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 1.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Stres Kerja	0,741	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,701	Reliabel
Kinerja	0,666	Reliabel

Berdasarkan pada tabel 1.2 dapat diketahui nilai *Cronbach Alpha* pada variabel stres kerja sebesar 0,741, pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,701 dan pada variabel kinerja sebesar 0,666. Seluruh instrument

memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 yang berarti instrumen stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja dapat dinyatakan reliabel.

## 2. UJI HIPOTESIS

### a. Analisis regresi linier sederhana

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk menguji apakah stres kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Sementara uji regresi linier berganda digunakan untuk melihat apakah stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan hasil uji regresi linier sederhana sebagai berikut :

**Tabel 1.3 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig t	Ket.
(constant)						
Stres kerja	-0,36	0,075	-0,526	-4,374	0,000	Signifikan
R square	0,277					

Hasil dari regresi linier sederhana dalam tabel 4.12 dapat diketahui nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya stres kerja berpengaruh secara signifikan dan dengan nilai koefisien Beta = -0,526. Artinya **Hipotesis 1 diterima** dengan hasil stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### b. Analisis regresi linier berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis 2 dan hipotesis 3 yaitu apakah ada pengaruh antara variabel stres kerja dan

kepuasan kerja terhadap kinerja dengan hasil uji regresi linier berganda sebagai berikut :

**Tabel 1.4 Hasil uji regresi linear berganda**

Variabel	B	Std. Error	Beta	T hitung	Sig t	Ket.
(contant)	18,075					
Stres kerja	-0,210	3,889	-0,333	-2,560	0,014	Signifikan
Kepuasan kerja	0,399	0,082	0,391	3,010	0,004	Signifikan
F hitung	16,398					
Sig F	0,000					
Adjusted R square	0,376					

Berdasarkan tabel 1.4 yang merupakan hasil dari uji regresi linier berganda dapat diketahui sebagai berikut :

1) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t – hitung sebesar 3,010 koefisien regresi (B) 0,399 dengan nilai probabilitas sebesar  $0,004 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan dengan nilai koefisien Beta = 0,391 maka dapat disimpulkan **Hipotesis 2 diterima** dengan hasil kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

2) Pengaruh stres kerja terhadap kinerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t – hitung sebesar -2,560 koefisien regresi (B) – 0,210 dengan nilai probabilitas

sebesar  $0,014 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan dengan nilai koefisien Beta = -0,333 maka dapat disimpulkan **Hipotesis 3 diterima** dengan hasil stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja.

### c. Path Analysis

*Path analysis* yang digunakan pada penelitian ini adalah untuk menguji adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. stres kerja memiliki pengaruh secara tidak langsung (*indirect effect*) terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar -0,206. Sementara untuk pengaruh secara langsung (*direct effect*) dapat diketahui sebesar -0,333 sehingga total pengaruh (*total effect*) yang didapat yaitu sebesar -0,539.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh langsung sehingga Hipotesis 4 ditolak. Dapat dikatakan variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, adapun saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

## **1. Bagi pihak perusahaan Merak Avian Tasikmalaya**

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa karyawan di perusahaan Merak Avian Tasikmalaya memiliki tingkat stres kerja dalam kategori sedang. Dalam kuesioner penelitian diketahui bahwa variabel stres kerja pada pertanyaan “Balas jasa yang berupa bonus terlalu rendah menyebabkan saya kurang termotivasi, sehingga banyak pegawai yang mengeluh” mendapatkan skor yang tinggi.

Untuk meminimalisir terjadinya stres kerja pada karyawan Merak Avian yang dapat berdampak buruk pada kinerjanya dapat dilakukan dengan cara mengapresiasi karyawan yang telah bekerja keras dengan bonus dan kompensasi yang sesuai serta mengurangi beban kerja yang berlebih misalnya dengan cara pembagian kerja atau penambahan karyawan pada bagian pekerjaan yang memang membutuhkan lebih banyak tenaga.

Selain itu berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa karyawan di perusahaan Merak Avian Tasikmalaya memiliki tingkat kinerja dalam kategori tinggi. Dalam hal ini perusahaan Merak Avian harus mampu menjaga dan terus meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memenuhi faktor – faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan baik dalam hal kompensasi, pembentukan lingkungan yang mendukung untuk bekerja dan mengadakan acara rekreasi karyawan agar hubungan antara karyawan satu dengan yang lainnya terjaga dan terhindar dari konflik.

## 2. Untuk peneliti selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mendampingi karyawan dalam melakukan pengisian kuesioner hingga selesai. Sehingga tidak akan terjadi salah penafsiran pada item pertanyaan kuesioner.

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain, seperti wawancara langsung dengan karyawan sehingga hasil yang akan di dapatkan akan terbilang lebih bervariasi dan lebih akurat.

## Daftar Pustaka

- Aluf, W. A., Sudarsih, Musmedi, D. P., & Supriyadi. (2017). The Impact of Motivation, Job Satisfaction, and Work Environment oh The Employee Perfomance in Healthcare Service. *International Jurnal Of Scientific & Technology Research volume 6*.
- Ardita, Q. T., Agusdin, & Furkan, L. M. (2018). Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work-Family conflict) Dan stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita Di Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Di Pulau Lombok. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*.
- Asmawiyah. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran A&W Mall Trans Studio Makasar. *Jurnal Ilmiah Pena*, Vol.1 Nomor 1.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Erawan, I. P., Agung, A. P., & Martini, L. K. (2018). The effect of Leadership and Organizational Comitment to Perfomance of Employees with Working Satisfaction as Intervening Variables in Tanah Lot DTW Management Office. *International Journal of Contemporary Research and Review*.
- Erwin. (2017). Perfomsnce of West Bangka Regency General Hospital. *Integrated Journal of Business and Economics*.
- Faudin, M. A., Sungkawati, E., & Samiadji. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja . *Manajemen & Bisnis Jurnal*.
- Fauzi, F., & Siregar, M. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan kinerja karyawan Terhadap Pengembangan karir Di Perusahaan konstruksi. *Journal of Entrepreneurship, Management and Industry*.
- Haryono, S., & Pancasila, I. (2019). Effect Of Work Motivation And Leadership Toward Work Satisfaction And Its Implications On Employee Perfomance: An Evidence From Bukit Asam Coal Mining Industry LTD.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karina, A., Prihatini, D., & Setyanti, S. L. (2016). Work Perfomance Of A Village Head: Investigating The Role Of Job Satisfaction, Workload, And Work Stress. *Proceedings Of The International Conference On Ethics In Governmance* .



- Kurniawan, A. H., & Prasilowati, S. L. (2019). Pengaruh Beban, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi. *Pengembangan Wiraswasta*.
- Lindasari, K., & Yuniarto, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Ekonomi Manajemen Akuntansi*.
- Luthans . (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill .
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2008). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nengsih, S., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Kayawan PT. POS Indonesia Cabang Malang. *Jurnal Riset Manajemen*.
- Ningsih, F. (2018). Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan Studi pada Karyawan Bagian Tata Usaha dan Keuangan Pabrik Gula Kebon Agung Malang.
- Noor, N. N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur Di Surabaya). *Administrasi Bisnis*.
- Notanubun, M. S., Adolfina, & Djemly, W. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kejaksaan Negeri Manado. *Jurnal Emba*.
- Nurmila, L., Nurdin, & Rusman, T. (2018). Pengaruh Kinerja Karyawan, Physical Evidence dan Kepuasan Pelanggan terhadap Loyalitas Pelanggan. *JEE (Jurnal Edukasi Ekobis)*.
- Pradana, M. F. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Jasa. *Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Pradana, T. P. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun).

- Pradana, T. P. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variablel Intervening Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT.Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun).
- Prasetyo, W. F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.
- Puspita, I. A. (2018). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Eksistensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang). *Diponegoro Journal of Management*.
- Puspita, I., & Yuniawan, A. (2018). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Eksistensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*.
- Puteri, I., & Alsa. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta.
- Putra, M. L., Heryanda, K. K., & Cipta, W. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Kolektor Pada PT. Federal Internasional Finance cabang Singaraja. *Jurnal Jurusan Manajemen*.
- Putri, D. M., & Sintaasih, D. K. (2018). The Role Of Job Stress InMediating The Influence Of Work Family Conflicts On Job Satisfaction In Women Employees. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*.
- Putriana, H. M., & Herawati, J. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PD. BPR BKK Kebumen. *Jurnal Manajemen*.
- Rahmat, M. (2016). Effect Of Job stress And Organizational Climate Perfomance Against Teacher Job Satisfaction Through Junior High School 3 Mojosoongo Boyolali. *eAbstarct excellent*.
- Rahmawati, A., Fajarwati, & Fauziyah. (2017). *Statistika Teori dan Praktek Edisi IV*. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Robbins, S. A., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior*. Harlow: Pearson Education Limited.
- S. Crow, M., Lee, C.-B., & Joo, J.-J. (2012). Organiational justice and organizational commitment among South Korean police officers An investigation of hob satisfaction as a mediator. *Emerald insight*.
- Sandrawan, M. I. (2016). Analisis Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Medan. *Ekonomi Dan Pembangunan*.

- Setyadi, Y. W., Wartini, S., & Wijayanto, A. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Kayawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*.
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas UNIAT*.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugama, I. G. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyowati, I., & Sinaga, M. (2018). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap kepuasan konsumen (Studi Pengendalian Mutu D'Ayam Crispy di Yogyakarta).
- Supriyatun, Suddin, A., & Sutarno. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi.
- Wahyuni, E. S., Taufik, T., & Ratnawati, V. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Manajemen*.
- Wijayanti, f. N. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Work Family Conflict terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan RSUD Bagaswaras Klaten.
- Yanti, K. N., Suci, N. M., & Bagia, I. W. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Garuda Agung Kencana. *Jurnal Jurusan Manajemen*.
- Yoga, I. D., Sitiari, N. W., & Pertamawati, P. (2018). The Effect of Culture on Employee Perfomance Mediated by Work Stress: Study at PT. ADIRA Dinamika Multifinance in Denpassar. *JAGADITHA*.

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**(Studi pada karyawan Merak Avian Tasikmalaya)**

***THE EFFECT OF WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH  
JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE***

***(Study of employee PT Merak Avian Tasikmalaya)***

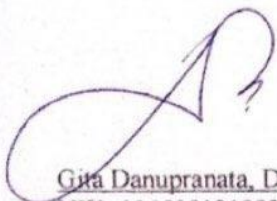
Diajukan oleh:

**N. DEVI SABILLA SHOFARIN**

**20160410042**

Telah disetujui Dosen Pembimbing

Pembimbing



Gita Danupranata, Drs., MM.  
NIK: 19650812199202143015

Tanggal, 27 November 2019