



**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PERUSAHAAN ROKOK GAGAK HITAM BONDOWOSO**

*The Influence Of Work Characteristics And Work Stress Toward Employee
Performance Through Job Satisfaction At Production Employees Of Cigarette
Companies Gagak Hitam Bondowoso*

SKRIPSI

Oleh

**Indah Nursafitri
NIM 110810201298**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI
2015**



**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PERUSAHAAN ROKOK GAGAK HITAM BONDOWOSO**

*The Influence Of Work Characteristics And Work Stress Toward Employee
Performance Through Job Satisfaction At Production Employees Of Cigarette
Companies Gagak Hitam Bondowoso*

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk
menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

oleh

**Indah Nursafitri
NIM 110810201298**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI
2015**

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul skripsi : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso

Nama Mahasiswa : Indah Nursafitri

NIM : 110810201298

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 6 Agustus 2015

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dewi Prihatini, S.E., M.M, Ph.D

NIP. 196903291993032001

Drs. Nyoman Gede Krisnhabudi, M.Agb

NIP. 196304021988021001

Mengetahui,
Ketua Program studi S1-Manajemen

Dr Ika Barokah S, S.E, M.M.

NIP. 197805252003122002

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PERUSAHAAN ROKOK
GAGAK HITAM BONDOWOSO**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh ;

Nama : Indah Nursafitri
NIM : 110810201298
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal ;

26 Agustus 2015

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

1. Ketua : Drs. Agus Priyono, M.M. (.....)
NIP. 196010161987021001
2. Sekretaris : Drs. Hadi Wahyono, M.M. (.....)
NIP. 195401091982031003
3. Anggota : Ariwan Joko Nusbantoro, S.E, M.M. (.....)
NIP. 196910071999021001

FOTO

**4 x 6
cm**

Mengetahui/ Menyetujui

Universitas Jember

Fakultas Ekonomi

Dekan,

Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si.

NIP. 19630614 199002 100

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini ;

Nama : Indah Nursafitri
NIM : 110810201298
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso

Menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini, Saya buat dengan sebenarnya.

Jember, 6 Agustus 2015

Yang menyatakan,

Indah Nursafitri

NIM 110810201298

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- a. Kedua Orang Tuaku, Bapak Kuspriadi dan Ibu Nairiah. Terima kasih untuk kesabaran, doa, nasihat, dan dukungan yang tiada henti-hentinya serta semangat untuk terus menjalani kehidupan ini dengan ikhlas dan keimanan kepada Allah SWT dan Nabi Muhammad SAW.
- b. Kakak-kakakku Tercinta, Roy Adi Cahyono dan Dwi Yulianto, SP terima kasih selalu memberikan semangat, motivasi serta dukungan selama ini.
- c. Terima kasih untuk keluarga besarku, Muhammat Lutfi Alamin, sahabat baik, dan teman-temanku di Universitas Jember yang telah memberikan semangat, dan motivasi yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
- d. Almamater Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

MOTTO

Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagi kamu. Dan boleh jadi kamu mencintai sesuatu, padahal ia amat buruk bagi kamu. Allah Maha Mengetahui sedangkan kamu tidak mengetahui

(Al-Baqarah: 216)

Hidup bahagia adalah dimana kita bisa membagi kebahagiaan itu dengan orang disekitar kita

(Savique)

Impianmu akan menjadi “Nyata” jika kamu masih hidup dengan

Doa dan Usaha

(Indah Nursafitri)

SKRIPSI

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PERUSAHAAN ROKOK GAGAK HITAM BONDOWOSO**

Oleh

Indah Nursafitri
Nim 110810201298

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Dewi Prihatini, S.E., M.M, Ph.D
Dosen Pembimbing Anggota : Drs. Nyoman Gede Krisnhabudi, M.Agb

RINGKASAN

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso; Indah Nursafitri, 110810201298; 2015: 98 Halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Sumber daya manusia merupakan aset besar untuk kelangsungan hidup perusahaan saat ini maupun di masa yang akan datang. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai, maka dibutuhkan karyawan yang berkerja secara efisien dan efektif sehingga memberikan kinerja yang baik. Dan agar karyawan dapat memberikan kinerja yang baik maka perusahaan dapat memberikan dukungan baik melalui karakteristik pekerjaan, stres kerja yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan serta kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Metode sampling yang digunakan adalah metode sampel acak sederhana (*simple random sampling*) dengan jumlah responden sebanyak 81 karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. 2) Ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. 3) Ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. 4) Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. 5) Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.

SUMMARY

The Influence Of Work Characteristics And Work Stress Toward Employee Performance Through Job Satisfaction At Production Employees Of Cigarette Companies Gagak Hitam Bondowoso; Indah Nursafitri, 110810201298; 2015: 98 page; Majoring in Management Faculty of Economics, University of Jember.

Human resources is a great asset for the survival of the company current and future. In order for the company's goals can be achieved, then the required employees who work efficiently and effectively so as to provide good performance. And so employees can give a good performance, the company can provide good support through job characteristics, job stress can boost employee performance and employee satisfaction. This study aimed to analyze the Effect of Job Characteristics and Job Stress on Employee Performance through Employee Job Satisfaction In Part Production Company Gagak Hitam Cigarette Bondowoso. Population in this research is the employee part of the Gagak Hitam Cigarette Company Production Bondowoso. The sampling method is simple random sampling method (simple random sampling) by the number of respondents as many as 81 employees. The analysis tool used is the Path Analysis. The results showed that: 1) There is the effect of job characteristics on job satisfaction of employees part of Gagak Hitam Cigarette Company Production Bondowoso. 2) There is an effect of work stress on job satisfaction in the Employee section Gagak Hitam Cigarette Company Production Bondowoso. 3) There is an effect of job characteristics on the performance of employees in the Employees section Cigarette Company Production Gagak Hitam Bondowoso. 4) There is the effect of work stress on employee performance to the Employee section Gagak Hitam Cigarette Company Production Bondowoso. 5) There is the influence of job satisfaction on the performance of employees in the Employees section Cigarette Company Production Gagak Hitam Bondowoso.

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Ilahi Robby atas segala taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso”**. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Moehammad Fathorrazi, SE. M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
2. Dr. Handriono, S.E, M.Si. selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
3. Ibu Dewi Prihatini, S.E., M.M, Ph.D selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan banyak waktu dan tenaga guna memberikan bimbingan, pengarahan, perhatian serta kasih sayang demi terselesaikannya penulisan skripsi ini;
4. Bapak Drs. Nyoman Gede Krisnhabudi, M.Agb selaku Dosen Pembimbing II yang juga telah meluangkan banyak waktu, tenaga dan kesabaran dalam memberikan bimbingan, pengarahan, serta membimbing dalam penyempurnaan skripsi ini;
5. Dr. Novi Puspitasari, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan motivasi, bimbingan dan pengarahan selama menempuh kuliah;
6. Seluruh Dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah memberikan ilmunya dengan ikhlas dan sabar dalam membimbing;
7. Kedua Orang tuaku Bapak Kuspriadi dan Ibu Nairiah, kakak tersayang dan seluruh keluarga besarku. Terimakasih telah memberikan kasih sayang,

mendoakan, mendukung dan menyemangati. Kalianlah sumber motivasi dan semangatku sehingga skripsi dan studi ini dapat segera terselesaikan.

8. Sahabat-sahabat terpopuler di tempat tinggal keduaku: Kost Jalan Jawa VI No.2B (Wulan, Ajhe, Icha, Ellen, dan Elyana), teman seperjuanganku (Charissa), terima kasih untuk dukungan dan semangat, serta motivasi untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu, terima kasih atas kerjasama dan bantuannya.

Semoga Allah SWT selalu memberikan hidayah dan rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis menyadari bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian, dan pemilihan kata maupun pembahasan materi skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak untuk perbaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi para pembacanya.

Jember, 6 Agustus 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PEMBIMBING	viii
RINGKASAN	ix
SUMMARY.....	x
PRAKATA	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
1. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
2. LANDASAN TEORI	7
2.1. Kajian Teoritis	7
2.1.1 Karakteristik Pekerjaan	7
2.1.2 Indikator Karakteristik Pekerjaan	8
2.2. Stress Kerja	9
2.2.1 Pembangkit Stress (<i>Stressor</i>).....	9
2.2.2 Cara mengatasi Stres	12
2.2.3 Indikator-Indikator Stres Kerja.....	14

2.3. Kepuasan Kerja	14
2.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	16
2.4. Kinerja Karyawan	18
2.4.1 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	19
2.4.2 Mengukur Kinerja Karyawan	19
2.4.3 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja	20
2.4.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	20
2.4.5 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan.....	21
2.4.6 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	21
2.4.7 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan	22
2.5. Penelitian Terdahulu	22
2.6. Kerangka Konseptual	26
2.7. Hipotesis Penelitian	27
3. METODE PENELITIAN	28
3.1. Rancangan Penelitian.....	28
3.2. Populasi dan Sampel	28
3.2.1. Populasi.....	28
3.2.2. Sampel	28
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	29
3.4. Metode Pengumpulan Data	29
3.5. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional Variabel	30
3.5.1 Identifikasi Variabel	30
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	31
3.6. Skala Pengukuran Variabel	33
3.7. Metode Analisis Data.....	34
3.7.1 Uji Instrumen	34
3.7.2 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	36
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	38
3.7.4 Uji Hipotesis (Uji t).....	39
3.7.5 Menghitung Jalur (<i>Trimming Theory</i>).....	40

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah	42
4. HASIL DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	44
4.1.1 Struktur Organisasi	45
4.1.2 Karakteristik Responden Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso	47
4.1.3 Uji Instrumen	48
4.1.4 Uji Asumsi Klasik.....	53
4.1.5 Uji Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	56
4.1.6 Hasil Uji Hipotesis.....	61
4.2 Pembahasan.....	63
4.2.1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja.....	63
4.2.2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja	65
4.2.3. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan	67
4.2.4. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	68
4.2.5. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan	69
4.3 Keterbatasan Penelitian	70
5 KESIMPULAN DAN SARAN	71
4.1.1 Kesimpulan.....	71
4.1.2 Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Ringkasan Penelitian Terdahulu	25
Tabel 2. Karakteristik Responden PR Gagak Hitam Bondowoso	47
Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas Faktor Karakteristik Pekerjaan (X1)	48
Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas Faktor Stress Kerja (X2).....	48
Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas Faktor Kepuasan Kerja (Z).....	49
Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas Faktor Kinerja Karyawan (Y).....	49
Tabel 7. Hasil Uji Reabilitas Faktor Karakteristik Pekerjaan (X1)	49
Tabel 8. Hasil Uji Reabilitas Faktor Stress Kerja (X2).....	50
Tabel 9. Hasil Uji Reabilitas Faktor Kepuasan Kerja (Z).....	51
Tabel 10. Hasil Uji Reabilitas Faktor Kinerja Karyawan (Y).....	52
Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 1	54
Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 2	54
Tabel 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1	55
Tabel 14. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2.....	55
Tabel 15. Hasil Uji Normalitas Persamaan 1	56
Tabel 16. Hasil Uji Normalitas Persamaan 2	56
Tabel 17. Hasil Uji Analisis Jalur Uji F Persamaan 1	57
Tabel 18. Hasil Uji Analisis Jalur Uji t Persamaan 1.....	57
Tabel 19. Hasil Uji Analisis Jalur Uji F Persamaan 2	57
Tabel 20. Hasil Uji Analisis Jalur Uji t Persamaan 2.....	57
Tabel 21. Hasil Uji t Persamaan 1.....	61
Tabel 22. Hasil Uji t Persamaan 2.....	61
Tabel 23. Hasil Uji F Persamaan 1.....	62
Tabel 24. Hasil Uji F Persamaan 2.....	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. <i>Twin Miracle at Work</i>	13
Gambar 2. Kerangka Konseptual	26
Gambar 3. Model Analisis Jalur (Path Analysis).....	37
Gambar 4. Kerangka pemecahan masalah	42
Gambar 5. Struktur Organisasi.....	46
Gambar 6. Hasil Analisis Jalur (Path Analysis).....	58

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	76
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden.....	81
Lampiran 3 Hasil Uji Instrumen	87
Lampiran 4 Hasil Analisis Path Persamaan 1	96
Lampiran 5 Hasil Analisis Path Persamaan 2	98

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini perkembangan pengetahuan dan teknologi sangat pesat sehingga membawa perubahan besar dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan tersebut menuntut setiap organisasi atau perusahaan untuk mengoptimalkan fungsi manajemennya agar mampu bertahan pada sektor usahanya. Dimana fungsi manajemen tersebut meliputi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Di samping itu, perubahan tersebut juga menuntut para karyawan untuk mengubah sistem kerja yang sesuai dengan zaman sekarang. Apabila karyawan tidak dapat menyesuaikan diri maka akan banyak kesulitan yang dihadapi oleh para karyawan dan perusahaannya.

Sumber daya manusia merupakan aset besar untuk kelangsungan hidup perusahaan saat ini maupun di masa yang akan datang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai, maka dibutuhkan karyawan yang berkerja secara efisien dan efektif sehingga memberikan kinerja yang baik. Dan agar karyawan dapat memberikan kinerja yang baik maka perusahaan dapat memberikan dukungan baik melalui karakteristik pekerjaan, stres kerja yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan serta kepuasan kerja karyawan.

Tujuan perusahaan akan tercapai bila sumber daya manusianya menunjukkan performansi kerja yang tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan sebaiknya diperlakukan sebaik-baiknya, agar karyawan mempunyai kinerja yang baik dan tujuan perusahaan tercapai.

Pengaruh kinerja karyawan yang baik sangat besar dalam menentukan perkembangan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu dengan terciptanya suatu kinerja

karyawan yang baik dan optimal, perusahaan juga mengembangkan potensi sumber daya manusia yang ada di dalamnya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, karena kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan merupakan masalah yang penting karena mempunyai pengaruh yang cukup besar, serta memperhatikan karakteristik pekerjaan yang berdampak pada seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan yang berorientasi di bidang pekerjaannya, dan memahami perasaan seorang karyawan yang mengalami stress yang berdampak pada kinerja karyawan.

Karakteristik pekerjaan dan stress kerja sebagai dimensi yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas dan kinerja kerja karyawan yang dirancang untuk memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup perusahaan. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas.

Stres merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pada umumnya stress dipandang sebagai kondisi negatif. Namun stress dalam tingkatan tertentu, dapat memicu kinerja karyawan menjadi lebih baik karena stress muncul akibat dari tekanan-tekanan baik dari atasan, maupun persaingan di lingkungan kerja. Ini dapat terjadi karena stress dalam tingkatan tertentu dapat memicu karyawan untuk menciptakan gagasan-gagasan yang inovatif untuk menyelesaikan masalah dan pekerjaan sehingga stress menjadi suatu keadaan yang konstruktif. Misalnya seorang karyawan mempunyai target tertentu dalam pekerjaannya yang mengharuskannya untuk mengerahkan lebih banyak tenaga maka karyawan tersebut akan mengalami stress hingga target pekerjaannya tercapai dan mencapai kepuasan kerja, dan juga tingkat stress yang dialami akan menurun. Namun jika target tersebut terlalu tinggi dan tidak dapat dicapai atau perlu usaha yang sangat keras untuk menyelesaikannya, maka karyawan akan mengalami tingkat stress yang berlebih dan pada akhirnya akan berdampak pada penurunan kinerja.

Kabupaten Bondowoso merupakan salah satu kabupaten penghasil tembakau di Jawa Timur selain Madura, Jember, Paiton, Besuki, Situbondo, Bojonegoro dan kota lainnya. Tembakau yang dihasilkan menjadi sumber kehidupan warga sekitar, sehingga banyak perusahaan rokok yang berdiri sejak tahun 2002 sampai dengan tahun 2009 tercatat sebanyak 47 perusahaan rokok yang telah berdiri. Namun karena adanya beberapa faktor baik faktor internal atau faktor eksternal, dari 47 perusahaan yang berdiri hanya 4 perusahaan yang mampu bertahan sampai saat ini.

Perusahaan Rokok Gagak Hitam merupakan salah satu perusahaan rokok di Jawa timur yang terdapat di Kabupaten Bondowoso. Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso berdiri pada 16 Desember 2004, yang didirikan oleh pengusaha tembakau yang bernama Nawar H. Wasil. Kegiatan perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawannya yang harus terbentuk dari karakteristik pekerjaan yang merupakan dasar bagi produktivitas dan kinerja kerja karyawan yang dirancang untuk memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal terhadap Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso, Fenomena yang terjadi pada saat ini yang menjadi dasar bahwa karakteristik pekerjaan pada karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso mempengaruhi kinerja mereka adalah ada kecenderungan bahwa karyawan bagian produksi melakukan pekerjaan yang sama, sederhana, dan cenderung berulang-ulang. Kondisi ini bisa menyebabkan rasa kejenuhan atau kebosanan. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian sumber daya manusia ada indikasi bahwa manajemen tidak sepenuhnya memberi kebebasan pada karyawannya untuk menangani pekerjaan yang lebih kompleks dan bervariasi, sehingga karyawan tidak dapat menunjukkan daya inisiatif dan mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan lainnya.

Selain masalah karakteristik pekerjaan, kinerja karyawan juga sangat ditentukan oleh stress kerja yang merupakan situasi yang dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan dalam menangani pekerjaan kurang optimal sehingga pencapaian sasaran perusahaan kurang terpenuhi. Fenomena yang terjadi

pada saat ini yang menjadi dasar bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso yaitu pada saat permintaan pasar meningkat, karena jam kerja para karyawan akan ditambah yaitu adanya lembur kerja yang membuat para karyawan lebih memaksimalkan kondisi fisik serta merelakan waktu bersama keluarga demi menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan. Selain itu, pengaturan waktu kerja dan istirahat yang tidak sesuai mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso terhadap kinerja karyawannya.

Sehubungan dengan hal tersebut, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam usaha pelayanan produk rokok yaitu Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso tidak menutup diri dalam menghadapi masalah-masalah yang terkait dengan karyawan khususnya dalam peningkatan kinerja para karyawannya. Untuk itu Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso merasa perlu mengambil langkah yang tepat dalam menangani masalah kinerja karyawan melalui penerapan karakteristik pekerjaan yang memberikan daya inisiatif dan mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan di bagian produksi yaitu tenaga kerja linting dan tenaga kerja packing serta memahami tingkat stres karyawan baik positive maupun negative, yang mempengaruhi kinerja karyawan pada tingkat rendah dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan serta pada tingkat moderat yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis mengangkat untuk mengadakan penelitian mengenai : **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti, sebagai berikut :

1. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?
2. Apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?
3. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?
4. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.

4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan peneliti, khususnya ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan dalam hubungannya dengan karakteristik pekerjaan, stress kerja serta kepuasan kerja.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi atau sumbangan pikiran yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan mengadakan penelitian pada bidang yang sama.

3. Bagi Pihak Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan memberi sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dan dijadikan suatu acuan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya sehingga mempunyai kinerja yang lebih baik lagi.

BAB 2. LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan dirancang akan memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas.

Hackman & Oldham dalam Robbin (2001) menjelaskan bahwa: Karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi dari pekerjaan”.

Karakteristik pekerjaan menurut Gunastri (2009:14) merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang dan pada pekerjaan yang tidak memuaskan.

Agung (2003:6), mendefinisikan karakteristik pekerjaan sebagai berikut : “Menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan”.

Berry and Houston yang dialihbahasakan oleh M. Surya (2008:36), berpendapat bahwa karakteristik pekerjaan adalah : Sikap aspek internal dari kerja itu sendiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan yang lainnya yang bersifat khusus merupakan inti pekerjaan yang

berisikan sifat-sifat tugas yang ada dalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh karyawan.

2.1.2 Indikator Karakteristik Pekerjaan

Pada dasarnya setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik sendiri-sendiri. Antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain dimungkinkan adanya kesamaan karakteristik namun dipastikan bahwa mayoritas pekerjaan mempunyai perbedaan karakteristik. Agung (2003:7), menyebutkan bahwa setiap pekerjaan memiliki empat karakteristik, yaitu :

1. Otonomi, yaitu kebebasan untuk mengendalikan sendiri pelaksanaan tugasnya berdasarkan uraian dan spesifikasi pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dengan indikator kebebasan dalam merencanakan pekerjaan dan kebebasan dalam melaksanakan tugas.
2. Identitas tugas, yaitu aktivitas yang dilakukan karyawan dalam merencanakan dan melaksanakan tugas, dengan indikator tingkat pemahaman prosedur kerja dan tingkat keterlibatan kerja.
3. Signifkansi tugas, yaitu pentingnya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dengan indikator dampak pekerjaan terhadap karyawan lain dalam satu departemen dan lain departemen.
4. Umpan balik, yaitu informasi atau tanggapan mengenai hasil pelaksanaan kerja karyawan, dengan indikator penerima informasi tentang keberhasilan yang telah dicapai dan penerimaan informasi tentang kesesuaian pelaksanaan kerja dengan keinginan atasan.

Keempat karakteristik kerja ini akan mempengaruhi tiga keadaan psikologis yang penting bagi karyawan, yaitu mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja. Akhirnya, ketiga kondisi psikologis ini akan mempengaruhi motivasi kerja secara internal, kualitas kinerja, kepuasan kerja dan ketidakhadiran dan perputaran karyawan.

2.2 Stres Kerja

Stres merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Dalam banyak kasus, hal itu bisa mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga harus menjadi perhatian pihak perusahaan terutama manajemen personalia.

Handoko (1993:200) mendefinisikan stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres dipandang sebagai suatu fenomena yang tidak diinginkan yang disebabkan oleh tidak dapat mengatasi sumber stres lingkungan yang terkait dengan pekerjaan tertentu (misalnya pekerjaan overload, konflik peran / ambiguitas, kondisi kerja yang buruk), yang mengakibatkan gangguan kesehatan mental negatif dan fisik (Cooper dan Payne dalam Mansor, 2010).

Sopiah (2008) menyatakan bahwa stres merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Sedangkan *distress* adalah derajat penyimpangan fisik, psikis dan perilaku dari fungsi yang sehat. *Eustress* adalah pengalaman stres yang tidak berlebihan, cukup untuk menggerakkan dan memotivasi orang agar dapat mencapai tujuan, mengubah lingkungan mereka dan berhasil dalam menghadapi tantangan hidup. Jadi stres tersebut ada dua macam yaitu *distress* (stres yang merugikan) dan *eustress* (stres yang menguntungkan).

Menurut Robbins (dalam Reza, 2012) stress adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

2.2.1 Pembangkit Stress (*Stressor*)

Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stress, tergantung reaksi karyawan bagaimana cara menghadapinya. Dalam pekerjaan apapun pasti memiliki aspek yang dapat membangkitkan stres. Beban kerja yang berlebihan

dan desakan waktu membuat karyawan tertekan dan menjadi stres (Davis dan Newstrom; 1985).

Ada 3 kondisi yang sering menjadi stressor, diantaranya adalah (McShane, Steven, dan Gillow, Mary; (dalam Haryanto, 2014) :

1. Gangguan dan Ketidaksopanan (*Harassment and incivility*)

Kondisi ini meliputi permusuhan atau tingkah laku yang tidak diinginkan, perkataan yang kasar, gesture tubuh yang provokatif, maupun tindakan yang bersifat melecehkan martabat seseorang yang membuat integritas fisik dan mental karyawan yang buruk, dan itu merupakan hasil dari lingkungan kerja yang tidak kondusif.

2. Beban kerja berlebihan (*Work Overload*)

Ada beberapa hal yang menyebabkan para karyawan kelebihan jam kerja. Lochhead, Christopher (dalam McShane, Steven, dan Von Gillow, Mary Ann; 2010) mengatakan “ *everyone in this industry is working harder because of e-mail, wireless acces, and globalization.*” Pernyataan ini menunjukkan bahwa kemajuan teknologi dan globalisasi disamping memudahkan manusia untuk melakukan berbagai pekerjaan, secara tidak sadar globalisasi dan kemajuan teknologi memaksa para karyawan untuk membawa pekerjaan mereka ke kehidupan sosial atau ke waktu diluar waktu kerja. Alasan kedua adalah banyak orang menjadi konsumtif, mereka menginginkan barang maupun jasa yang lebih baik untuk mereka, sehingga mereka perlu mendapatkan tambahan penghasilan yang lebih besar dari sebelumnya sehingga intensitas seseorang dalam bekerja menjadi meningkat. Alasan yang ketiga adalah gila kerja, mereka yang gila kerja menganggap bekerja keras merupakan harga diri dan mengalokasikan waktu mereka untuk bekerja lebih banyak daripada waktu untuk beristirahat.

3. Kontrol kerja yang rendah (*Low Task Control*)

Kontrol kerja rendah meningkatkan kepenatan karyawan akan pekerjaannya karena mereka dihadapkan dengan pekerjaan-pekerjaan tanpa kemampuan untuk mengatur perhatian, tenaga, dan sumberdaya – sumberdaya lain. Kontrol kerja rendah menjadi stressor yang lebih berat ketika ada tanggung

jawab yang lebih tinggi pada pekerjaan. Pekerja tingkat bawah memiliki kontrol kerja rendah, namun mereka memiliki tingkat stress yang juga rendah karena tanggung jawab yang ada dalam pekerjaan tidak terlalu tinggi. Contoh kontrol kerja yang rendah adalah, pelatih olahraga dituntut untuk memenangkan kejuaraan (tanggungjawab yang tinggi), namun dia tidak memiliki kemampuan lain untuk mengatur apa yang pemain lakukan di lapangan dan juga kejadian-kejadian yang terjadi, selain hanya memberikan intruksi dari pinggir lapangan (kontrol kerja yang rendah).

Menurut Munandar (dalam Haryanto,2014), sumber stress yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal atau yang menyebabkan seseorang jatuh sakit, muncul dari beberapa pembangkit stress. Sebagian besar dari waktu manusia bekerja. Karena itu lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kesehatan seseorang yang bekerja. Stressor (pembangkit stress) di pekerjaan merupakan pembangkit stress yang besar peranannya terhadap kurang berfungsinya atau jatuh sakitnya seseorang tenaga kerja yang bekerja.

Ada tiga kategori penyebab stres kerja potensial yakni lingkungan, organisasional, dan individual Robbins (dalam Reza, 2012) :

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dan struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres kerja di kalangan para karyawan dalam organisasi. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila ekonomi mengerut, orang menjadi makin mencemaskan keamanan. Hal-hal tersebut dapat menjadi sumber-sumber stres kerja di kalangan karyawan.

2. Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres kerja. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Faktor-faktor ini dapat dikategorikan pada tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan hubungan

antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tingkat hidup organisasi.

3. Faktor Individual

Lazimnya individu hanya bekerja 40 sampai 50 jam sepekan. Namun pengalaman dan masalah yang dijumpai orang di luar jam kerja yang lebih dan 120 jam tiap pekan dapat melebihi pekerjaan. Maka kategori ini mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan. Terutama faktor-faktor ini adalah persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawahan.

2.2.2 Cara mengatasi Stres

Menurut Robbins (dalam Reza, 2012) cara mengatasi stress dapat dilakukan dengan dua pendekatan yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi :

1. Pendekatan individu

Karyawan dapat memikul tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stresnya. Strategi individu yang telah terbukti efektif mencakup pelaksanaan teknik-teknik manajemen waktu, meningkatkan latihan fisik, pelatihan pengenduran (relaksasi) dan perluasan jaringan dukungan sosial, misalnya menemukan seseorang yang mampu mendengar masalah-masalah kita dan memberikan perspektif yang lebih objektif terhadap situasi itu.

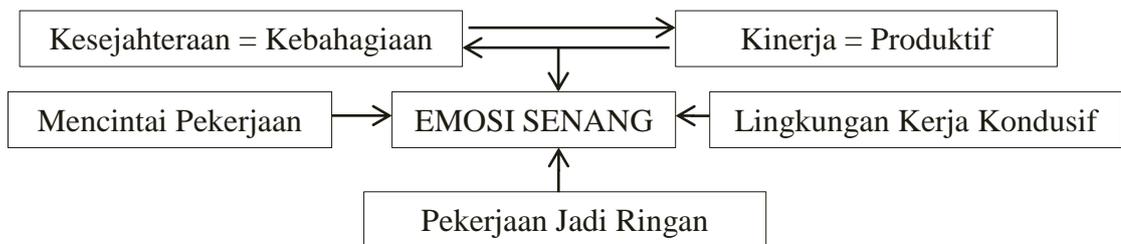
2. Pendekatan organisasi

Strategi yang dapat dipertimbangkan oleh manajemen untuk mengurangi tingkat stres yang dialami karyawan antara lain perbaikan personal dan penempatan kerja penggunaan penetapan sasaran yang realistis, perancangan ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan karyawan, perbaikan komunikasi organisasi dan penegakan program kesejahteraan korporasi.

Menurut Psikologi Industri dan Organisasi, Untuk menghindari stress kerja yang juga harus disoroti adalah mengenai Analisis Jabatan (Anajab).

Tugas dari anajab antara lain adalah rekrutmen dan seleksi calon karyawan, menyusun *job description*. Dalam rekrutmen dan seleksi karyawan, haruslah benar-benar memilih karyawan yang terbaik, karena yang dipertaruhkan disini adalah perusahaan, menyangkut kepentingan orang banyak. Selanjutnya dalam menyusun *job description* haruslah berdasarkan atas visi dan misi perusahaan, juga harus memperhatikan kemampuan dari karyawan.

Dalam PIO (Psikologi Industri dan Organisasi) dikenal adanya “*Twin Miracle at work*” yaitu keseimbangan antara kinerja dan kesejahteraan yang juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya stres kerja karyawan. Hal ini dipengaruhi oleh seleksi *Job Description, Training, Reward, Performance Apresial*, dan Induksi.



Gambar 1. *Twin Miracle at Work*

Menurut Mangkunegara (2005: 28), ada 4 (empat) pendekatan terhadap stress kerja, yaitu:

1. Pendekatan Dukungan Sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan, misalnya bermain game dan lelucon.

2. Pendekatan *Biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stress yang dialaminya.

3. Pendekatan Kesehatan Pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stress. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinyu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

4. Pendekatan Meditasi

Pendekatan ini dilakukan melalui penenangan pikiran, dzikir, tafakur kepada Allah SWT, sholat tahajud, dan olah raga pernapasan (yoga, mahatma, kalimasada).

2.2.3 Indikator-Indikator Stres Kerja

Indikator-indikator stress kerja menurut Robbins yang dialih bahasakan oleh Hadyana (2008:375), dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu :

1. Indikator pada psikologis, meliputi :
 - a. Cepat tersinggung.
 - b. Tidak komunikatif.
 - c. Banyak melamun.
 - d. Lelah mental.
2. Indikator pada fisik, meliputi :
 - a. Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah.
 - b. Mudah lelah secara fisik.
 - c. Pusing kepala.
 - d. Problem tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur).
3. Indikator pada perilaku, meliputi :
 - a. Menunda atau menghindari pekerjaan.
 - b. Perilaku sabotase.
 - c. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan).

2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan-kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Kepuasan kerja akan berbeda pada masing-masing individu. Sangat sulit untuk mengetahui ciri-ciri kepuasan dari masing-masing individu.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan

kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Handoko, 2001:193).

Selain itu kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner, 2005). Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja (Robbins, 2001).

Menurut Herzberg seperti yang dikutip oleh Sumantri (2001:83), ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat kerja, dan malas dalam melakukan pekerjaannya.

Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian kerja seseorang atau pengalaman kerja.

Menurut Rabinowitz *et al.* (dalam Gazaioglu dan Tansel, 2007:7), terdapat 6 (enam) aspek untuk mengukur kepuasan kerja karyawan yaitu :

1. Kepuasan terhadap penghargaan, yang terdiri dari gaji dan benefit, dan kesempatan-kesempatan untuk mencapai kemajuan. Kepuasan terhadap penghargaan sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja, sehingga perusahaan atau instansi demi kepuasan kerja karyawannya menambahkan gaji dan benefit.
2. Kepuasan terhadap situasi kerja, terdiri dari tuntutan pekerjaan dan atmosfer kerja kelompok dengan rekan kerja dan atasan di tempat kerja. Situasi kerja yang menambahkan pengetahuan dan pengalaman individu dapat meningkatkan kepuasan kerja.
3. Kepuasan terhadap supervise dan manajemen merupakan kepuasan terhadap perhatian yang diberikan oleh atasan dan pihak manajemen. Interaksi tersebut sangat mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan karyawan.

4. Kepuasan terhadap komunikasi. Terjalannya komunikasi horizontal dan vertikal mengenai kejelasan tujuan organisasi, sebagaimana perusahaan menerima masukan atau pendapat karyawan untuk memecahkan masalah yang terjadi.
5. Kepuasan terhadap filsafat dan kebijakan perusahaan. Sejauhmana nilai dan kepercayaan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan, perhatian perusahaan terhadap kualitas dan produktivitas karyawan, merupakan aspek-aspek penting untuk mencapai kepuasan kerja.
6. Kepuasan terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Meliputi sejauhmana individu mengidentivikasi perusahaannya, besarnya kontribusi atau sumbangan perusahaannya pada masyarakat dan nilai intrinsic dari pekerjaan perusahaan tersebut.

Secara jelas dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja sangat penting karena hal tersebut telah terlibat, berhubungan dengan hasil akhir positif organisasional yang lain. Sebagai contoh, pekerja yang puas dengan pekerjaan mereka memiliki tingkat absensi yang lebih rendah dan keinginan untuk keluar dari perusahaan sangat kecil. Mereka juga lebih senang untuk menunjukkan perilaku sebagai anggota organisasi tersebut dan puas dengan kualitas kerja dalam organisasi tersebut secara keseluruhan.

2.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. jika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka ia akan betah bekerja pada organisasi tersebut. Dengan mengerti output yang dihasilkan, maka perlu kita ketahui penyebab yang bisa mempengaruhi kepuasan tersebut. Ada lima faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan *Job Descriptive Index (JDI)* (Luthans dan Spector dalam Robins, 2006), yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini mejadi sumber mayoritas kepuasan kerja. Menurut Locke, ciri-ciri intrinsik yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah

pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas.

2. Gaji

Menurut penelitian Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Kesempatan atau promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

4. Supervisor

Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Locke, hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan.

5. Rekan kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

Menurut As'ad (2004:115) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan bagian produksi, dengan atasan, maupun dengan karyawan bagian jenis pekerjaan lainnya.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan bagian produksi yang meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu

kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan serta kondisi kesehatan karyawan.

4. Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.4 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2000, h.67) mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2002) kinerja pada dasarnya apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Pengertian kinerja menurut Hasibuan (2002:93) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Rivai dan Sagala (2004:85) berpendapat bahwa hasil kerja karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target, atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Sedangkan menurut Prabowo (2005:67) kinerja lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai kinerja yang ditetapkan.

Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan jadwal dan target yang telah ditentukan, sehingga tujuan perusahaan dapat terlaksana dan tercapai, maka dapat dinyatakan bahwa karyawan mempunyai kinerja yang baik.

Menurut Mangkunegara (2001, h.68) karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.

4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.4.1 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Gibson (1997, h.164) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2. Faktor Psikologis

Faktor-faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadianm, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3. Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

2.4.2 Mengukur Kinerja Karyawan

Menurut Mas'ud (2004) menyatakan ada lima dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, antara lain sebagai berikut :

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. Kuantitas

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

3. Ketepatan Waktu

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

4. Efektivitas

Tingkat pengguna sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya.

5. Komitmen Kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja dengan perusahaan.

2.4.3 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

Semakin tinggi skor pencapaian karakteristik pekerjaan, maka pekerjaan menunjukkan kompleksitas yang semakin tinggi, yang berarti semakin memberi tantangan dan semakin kuat menentukan potensi bahwa pekerjaan itu sendirilah yang menciptakan motivasi internal, meningkatkan pertumbuhan dan kepuasan kerja serta menambah efektivitas kerja (Robbins, 2008).

Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja (Robbins, 2001).

2.4.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Davis dan Newstrom; 1985). Stress dapat memiliki dampak yang negatif pada perilaku dan kesehatan individu (Kreitner, Robert dan Kinicki ;2000). Selain itu, Stress kerja juga memiliki hubungan yang negatif terhadap kepuasan kerja. Haryanto (2011) dalam Jurnalnya yang berjudul “Pengaruh stress kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja” menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja. Daniela (2011) dalam jurnalnya yang berjudul “*Stress and Job Satisfaction Among University Teacher*” menemukan hubungan yang signifikan negatif antara stress dengan kepuasan kerja dalam dosen dan pengajar di berbagai perguruan tinggi Rumania. Reza (2012) memperlihatkan adanya pengaruh negatif dan signifikan dari variabel stres kerja terhadap variabel kepuasan karyawan. Hal ini

mengidentifikasi bahwa semakin buruk stres kerja maka akan membuat kepuasan semakin menurun atau sebaliknya stress kerja yang semakin baik akan meningkatkan kepuasan karyawan.

2.4.5 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2000, h.67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika karakteristik pekerjaan baik maka kinerja karyawan akan baik juga. Hasil riset terdahulu menyatakan bahwa semakin tepatnya karakteristik pekerjaan yang di berikan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan (Presilia dan Regina, 2011).

2.4.6 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stress yang muncul akibat rutinitas dalam pekerjaan karyawan dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi fisik sehingga akan mempengaruhi kinerja mereka terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins (2006) stress adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Sebagian stres bisa bersifat positif dan sebagian lagi negative. Sejumlah besar riset telah menyelidiki hubungan stres kerja dengan kinerja disajikan dalam model stres – kinerja (hubungan U terbalik), Mas'ud (2002:20). Pola U terbalik tersebut menunjukkan hubungan tingkat stres (rendah-tinggi) dan kinerja (rendah-tinggi). Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan. Selanjutnya, bila stres menjadi

terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrem adalah kinerja menjadi nol, karyawan menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres.

2.4.7 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Handoko, 1987). Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian Reza (2012) memperlihatkan hasil yang positif dan hubungan yang signifikan dari variabel kepuasan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapatkan karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Al-Ahmadi (2009) melakukan studi terhadap 923 perawat pada rumah sakit di Riyadh, kinerja karyawan ditemukan berhubungan positif dengan kepuasan kerja secara keseluruhan (segi kepuasan meliputi kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, supervisi, hubungan dalam kerja, pembayaran, kesempatan promosi, dan kondisi kerja).

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

Edi (2009) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh stress kerja dan iklim organisasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi di bank internasional indonesia) dengan menggunakan Analisis *Structural Equation Modelling (SEM)* dimana diperoleh hasil penelitian Stres kerja mempunyai pengaruh negative terhadap kepuasan kerja Karyawan, nilai CR sebesar negative 5,796 yang lebih besar dari $\pm 1,96$ dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Iklim organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap

kepuasan kerja Karyawan, nilai CR sebesar 4,539 yang lebih besar dari $\pm 1,96$ dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh negative terhadap *turnover intention*, nilai CR sebesar negatif 5.631 yang lebih besar dari $\pm 1,96$ dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Septianto (2010) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT Pataya Raya Semarang” menggunakan analisis regresi linear berganda yang membuktikan Lingkungan kerja pada mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak, Karena dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,102. Stres kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak, Karena dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,173. Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* dapat diketahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian karyawan operasional pada PT. Pataya Raya Semarang sebesar 4,5%.

Presilia dan Regina (2011) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis pengaruh lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan (kasus : PT. Megatama Plasindo) dengan menggunakan regresi linear berganda dimana diperoleh hasil penelitian Lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, dan motivasi baik maka kinerja karyawan akan baik juga. Konstanta sebesar 0,760 yang menyatakan bahwa jika tidak ada variable independen (lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi) maka kinerja karyawan sebesar 0,760.

Reza (2012) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada bank mandiri cabang padang)” dengan menggunakan regresi linear berganda dimana hasil penelitian diperoleh Semua variabel independen (budaya organisasi, stres kerja dan kinerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Artinya secara simultan atau bersama-sama semua variabel independen baik budaya organisasi, stres kerja dan

kepuasan kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Padang.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, terdapat persamaan variabel bebas (X) stres kerja dan variabel *intervening* (Z) kepuasan kerja pada penelitian Edi (2009). Variabel bebas (X) stres kerja dan variabel terikat (Y) kinerja pada penelitian Septianto (2010). Variabel bebas (X) karakteristik pekerjaan dan variabel terikat (Y) Kinerja pada penelitian Presilia dan Regina (2011). Variabel bebas (X) stres kerja, variabel *intervening* (Z) kepuasan kerja dan variabel terikat (Y) kinerja pada penelitian Reza (2012).

Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka dapat diringkas penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 1. Ringkasan Penelitian Terdahulu

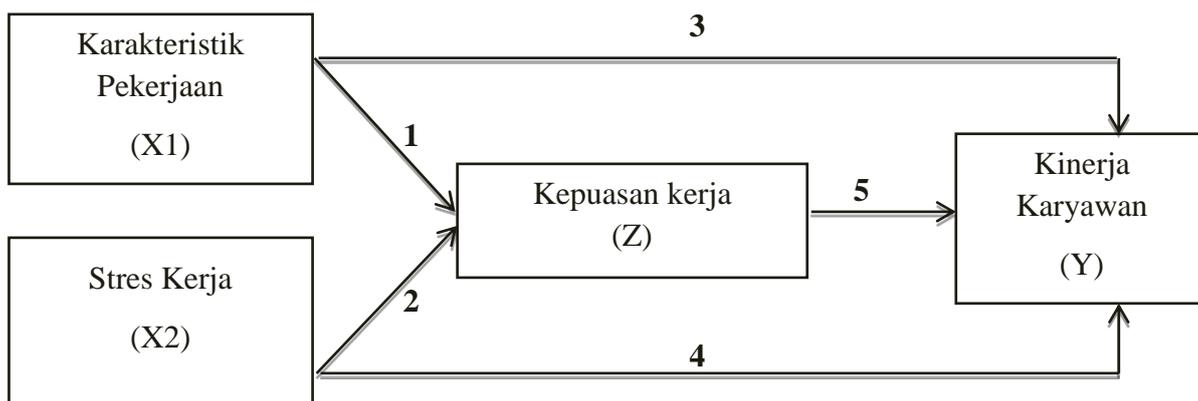
Nama Peneliti & Tahun	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Edi (2009)	-Stres Kerja (X1) -Iklim organisasi (X2) -Kepuasan kerja (Z) -Turnover intention (Y)	<i>Analisis Structural Equation Modelling (SEM)</i>	-Stres kerja mempunyai pengaruh negative terhadap kepuasan kerja Karyawan -Iklim organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja Karyawan -Kepuasan kerja mempunyai pengaruh negative terhadap <i>turnover intention</i>
Septianto (2010)	- Lingkungan kerja (X1) - Stres kerja (X2) - Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	-Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak -Stres kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak -Berdasarkan nilai <i>Adjusted R Square</i> dapat diketahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan bagian karyawan operasional pada PT. Pataya Raya Semarang sebesar 4,5%
Presilia & Regina (2011)	-Lingkungan kerja (X1) -Karakteristik Pekerjaan (X2) -Motivasi (X3) -Kinerja (Y)	Regresi Linear berganda	-Hasil analisis menunjukkan bahwa setiap variabel yang diteliti memiliki pengaruh yang signifikan.
Reza (2012)	-Budaya organisasi (X1) -Stres kerja (X2) -Kepuasan kerja (z) -kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	-Semua variabel independen (budaya organisasi, stres kerja dan kinerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Artinya secara simultan atau

bersama-sama semua variabel independen baik budaya organisasi, stress kerja dan kepuasan kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Padang

Sumber : Data diolah dari berbagai sumber, 2015

2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran umum mengenai hubungan variabel-variabel yang terdapat pada sebuah penelitian. Penelitian ini mencoba membuktikan ada tidaknya pengaruh karakteristik pekerjaan (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Z) melalui kepuasan kerja (Y). Dalam kerangka konseptual ini, data diproses menggunakan alat analisis jalur (*path analysis*) yang merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel, dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan uraian tersebut, hubungan pengaruh antara variabel dalam penelitian ini secara keseluruhan ditunjukkan dalam gambar sebagai berikut :



Gambar 2. Kerangka Konseptual

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah yang masih perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan pemaparan-pemaparan yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.
2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.
3. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.
4. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.

BAB. 3 METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*Explanatory Research*) yang menjelaskan hubungan pengaruh karakteristik pekerjaan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian eksplanatori ini bertujuan untuk menjelaskan dan menguji atau membuktikan suatu teori atau hipotesis untuk memperkuat atau menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Penelitian ini beranjak dari data deskriptif yang berhubungan dengan pokok bahasan yang kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Jumlah keseluruhan karyawan bagian produksi adalah 415 karyawan yang terdiri dari tenaga kerja linting 266 karyawan, dan tenaga kerja packing 149 karyawan.

3.2.2 Sampel

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel acak sederhana (*simple random sampling*) yaitu cara pengambilan sampel dari semua karyawan dalam populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada, dimana setiap karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih. Cara pengambilan sampel dengan cara undian (*lotre*), dilakukan dengan memberikan gulungan kertas, gulungan kertas tersebut tertulis nama-nama dari setiap populasi dan dimasukkan ke dalam kaleng. Kaleng beserta isinya dikocok, kemudian dicabut sejumlah kertas sesuai dengan jumlah sampel. Namanya yang tertulis dalam gulungan kertas yang tercabut itulah yang terpilih menjadi sampel.

Dikarenakan jumlah ukuran populasi sudah diketahui dengan pasti, maka jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin (Sevilla, 1960:182) :

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

$$n = \frac{415}{1+415(0,1^2)} = 80,6 = 81 \text{ sampel}$$

Jadi, sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 81 karyawan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari wawancara dan penyebaran angket yang berisi kuesioner kepada karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak hitam Bondowoso.

2. Data Sekunder

Data sekunder untuk penelitian ini dapat diperoleh dari dokumen dan informasi lainnya. Sumber data sekunder meliputi jurnal-jurnal, buku yang terkait dengan penelitian, web, dan arsip yang tersedia di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Suatu teknik pengumpulan data dibutuhkan untuk mendapatkan data-data yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner

Metode kuesioner merupakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang disusun secara sistematis kemudian diberikan secara langsung kepada responden pada

jam istirahat dengan harapan responden memberikan jawaban pada daftar pertanyaan maupun pernyataan tersebut.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Saat mengajukan pertanyaan, peneliti berhadapan langsung dengan responden. Wawancara dilakukan dengan kepala bagian sumber daya manusia dan responden, serta data yang didapat sebagai informasi tambahan dalam penelitian.

3. Studi pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan menggunakan dokumentasi yang dimiliki Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Penelitian ini juga menggunakan buku-buku atau literature yang kemudian dilakukan pengutipan dan pencatatan pada pendapat para ahli yang terdapat dalam buku atau literature tersebut untuk memperkuat landasan teori dalam penelitian.

3.5 Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional Variabel

3.5.1 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada 3 yaitu :

1. Variabel independen (*Independent Variable*) adalah variable yang mempengaruhi atau variable yang tidak diprediksi oleh variable lain dalam model. Variabel independen dalam penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan (X1) dan stress kerja (X2).
2. Variabel antara (*Intervening Variable*) adalah variable yang memiliki pengaruh kontingen yang kuat pada hubungan variable independen-dependen. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Z).
3. Variabel dependen (*Dependent Variable*) atau disebut juga variable terikat adalah variable yang diprediksikan oleh satu atau beberapa variable lain dalam model. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.5.2 Definisi Operasional Variabel

1. Variabel *Independent* atau bebas (X)

a. Karakteristik pekerjaan (X1)

Karakteristik pekerjaan adalah sifat dan tugas karyawan bagian produksi yang meliputi tanggung jawab terhadap pekerjaan linting dan packing serta tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Indikator karakteristik pekerjaan dalam penelitian ini yaitu :

1) Otonomi

Tingkatan dimana karyawan bagian produksi mempunyai kebebasan untuk mengendalikan sendiri pekerjaan berdasarkan spesifikasi pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.

2) Identitas tugas

Tingkat dimana para karyawan bagian produksi memahami prosedur kerja produk rokok dan tingkat keterlibatan dalam bekerja.

3) Signifikansi tugas

Tingkat dimana pentingnya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dengan indikator dampak pekerjaan terhadap karyawan lain dalam satu bidang pekerjaan bagian produksi dengan lain bidang pekerjaan.

4) Umpan balik

Tingkatan dimana hasil pelaksanaan kerja karyawan diperoleh langsung oleh karyawan bagian produksi dan informasi yang jelas mengenai seberapa baik produk rokok telah dikerjakan dan penerimaan informasi tentang kesesuaian pelaksanaan kerja dengan keinginan atasan.

b. Stress kerja (X2)

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Indikator stres kerja dalam penelitian ini adalah :

1) Indikator pada psikologis, meliputi :

- a. Cepat tersinggung, tingkat perasaan indikator didalam lingkungan kerja.
- b. Tidak komunikatif, tingkat *Miss* komunikasi antar rekan sekerja.
- c. Banyak melamun, tingkat banyaknya melamun dalam bekerja.

d. Lelah mental, tingkat kelelahan mental dalam bekerja.

2) Indikator pada fisik, meliputi :

a. Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, tingkat denyut jantung dan tekanan darah yang tidak stabil.

b. Mudah lelah secara fisik, tingkat kelelahan fisik dalam bekerja.

c. Pusing kepala, tingkat penyakit dalam kepala.

d. Problem tidur, tingkat masalah dalam tidur sehari-hari (kebanyakan atau kekurangan tidur).

3) Indikator pada perilaku, meliputi :

a. Menunda atau menghindari pekerjaan, tingkat perilaku menunda atau menghindari pekerjaan.

b. Perilaku sabotase, tingkat dimana melakukan pengrusakan secara terencana, disengaja dan tersembunyi terhadap para pekerja lainnya.

c. Perilaku makan yang tidak normal, tingkat ketidakseimbangan terhadap pola makan (kebanyakan atau kekurangan).

2. Variabel *Intervening* (Z) yaitu kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso secara emosional tentang hasil kerja yang positif. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah :

1) Psikologi, merupakan indicator yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan bagian produksi yang meliputi ketentraman dalam bekerja dan bakat dalam bidang pekerjaannya.

2) Sosial, merupakan indicator yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara karyawan bagian produksi dan atasan.

3) Fisik, merupakan indicator yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan bagian produksi yang meliputi pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, serta kondisi kesehatan karyawan.

4) Finansial, merupakan indicator yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi besarnya gaji dan jaminan sosial.

3. Variabel *dependent* atau terikat (Y) yaitu kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh para karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam dalam melaksanakan pekerjaan linting dan packing dengan tanggung jawab yang besar. Adapun indicator kinerja karyawan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Tingkat dimana hasil pekerjaan bagian produksi berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dari penampilan hasil produk rokok serta memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan.

2) Kuantitas kerja

Jumlah hasil kerja yang dihasilkan karyawan bagian produksi dalam suatu periode yang ditentukan.

3) Ketepatan waktu

Tingkat dimana karyawan bagian produksi menghasilkan produk rokok sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan atau waktu yang lebih awal .

4) Komitmen kerja

Tingkat dimana karyawan bagian produksi mempunyai rasa kesetiaan terhadap perusahaan dan tanggung jawab kerja dengan perusahaan.

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Teknik pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan seseorang tentang fenomena sosial (Sugiono, 2006:88). Tingkatan pengukuran data yang berskala likert yaitu dengan menggunakan skala ordinal. Dengan pengukuran variabel X1 (karakteristik pekerjaan), X2 (stress kerja), Z (kepuasan kerja), Y (kinerja karyawan) dilakukan dengan menggunakan skala likert yang telah dimodifikasi dari 5 kategori jawaban menjadi 4 kategori jawaban. Hasil jawaban diberi skor sebagai berikut :

1. Sangat setuju : diberi skor 4
2. Setuju : diberi skor 3
3. Tidak setuju : diberi skor 2
4. Sangat tidak setuju : diberi skor 1

(Hadi, 1991, 20) menyatakan bahwa, modifikasi skala likert dari 5 kategori menjadi 4 kategori jawaban dengan meniadakan kategori jawaban di tengah berdasarkan alasan sebagai berikut :

1. Kategori *undecided* (kategori jawaban yang di tengah) itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya), bisa juga diartikan netral, jarang atau bahkan ragu-ragu. Kategori jawaban yang ganda arti (*multi interpretable*) ini tentu saja tidak diharapkan dalam satu instrument.
2. Tersedianya jawaban di tengah menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah (*central tendency effect*), terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya, kearah setuju ataukah kearah tidak setuju.
3. Maksud kategori menjadi 4 jawaban adalah untuk melihat kecenderungan pendapat responden kearah setuju atau tidak setuju.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran dilakukan dua kali atau lebih (Umar, 2003:176). Uji reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Sebuah instrumen harus reliabel, dalam arti bahwa instrumen sudah baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya (Arikunto, 2006:169). Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Dalam menguji daftar kuesioner ini karena akan menguji alternative

jawaban lebih dari dua, sehingga uji reliabilitas menggunakan uji *cronbach's alpha* (Umar, 2008:56).

Rumus dari uji reliabilitas dengan *cronbach's alpha* dapat ditulis sebagai berikut :

$$R_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Dimana :

R_{11} : Reliabilitas instrument

K : Banyak butir pertanyaan

σt^2 : Varians total

$\sum \sigma b^2$: Jumlah Varians Butir

Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,60. Sebaliknya jika nilai *cronbach's alpha* < 0,60 maka variabel tersebut tidak reliabel (Nugroho, 2005: 72).

2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Oleh sebab itu, uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner (Ghozali, 2007: 45). Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment* (Umar, 2008:53).

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

r : korelasi item dengan total variabel

X : skor item

Y : skor total variabel

n : jumlah sampel

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *pearsen product moment*. Dalam penelitian ini digunakan asumsi bahwa nilai korelasi dengan metode *pearsen product moment* tinggi maka dikatakan

valid. kriteria validitas untuk setiap item adalah $r > 0,30$ berarti item tersebut valid.

3.7.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung. Baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara (Sarwono, 2006:147).

Menurut Harjadi dan Winda (2011:117), *Path Analysis* memiliki asumsi-asumsi, yaitu :

1. Hubungan di antara variabel bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri).
2. Data yang digunakan berdistribusi normal, *valid* dan *reliabel*.
3. Adanya *recurivitas*, yaitu suatu keadaan di mana anak panah mempunyai hubungan satu arah dan tidak boleh menjadi pemutaran kembali.
4. Variabel terikat (*dependen*) setidaknya atau minimal dalam ukuran interval dan rasio.
5. Menggunakan sampel *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

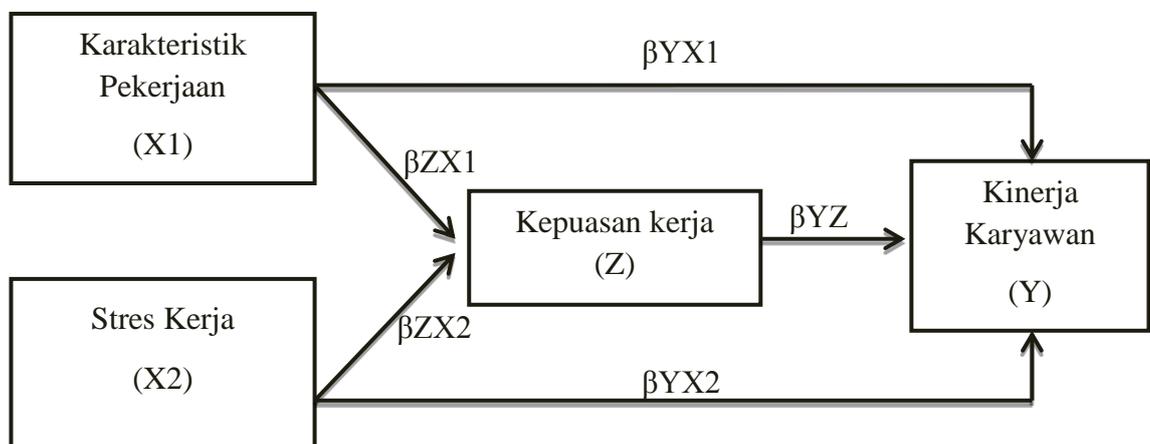
Manfaat analisis jalur adalah :

1. Penjelasan terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti.
2. Prediksi nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas, dan prediksi dengan *path analysis* nilai bersifat kualitatif.
3. Faktor determinan yaitu penentuan variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, juga digunakan untuk menelusuri mekanisme (jalur-jalur) pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
4. Pengujian model, menggunakan *theory trimming*, baik untuk uji reliabilitas (uji keajegan) konsep yang sudah ada ataupun uji pengembangan konsep baru.

Langkah-langkah dalam menggunakan analisis jalur (*path analysis*) (Sarwono, 2007:174) :

1. Menentukan model diagram jalurnya berdasarkan penelitian anda.
2. Menentukan diagram jalur persamaan strukturnya.
3. Menganalisis dengan menggunakan SPSS yang terdiri dari dua langkah, yaitu : analisis untuk substruktur 1 dan analisis untuk substruktur 2.

Untuk menyelesaikan analisis jalur maka perlu mengetahui adanya *path diagram* maupun *path coefficients* (koefisien jalur). Model analisis jalur disajikan sebagai berikut :



Gambar 3. Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Keterangan :

β_{ZX1} = Koefisien jalur pengaruh langsung karakteristik pekerjaan (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Z).

β_{ZX2} = Koefisien jalur pengaruh langsung stress kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Z).

β_{YX1} = Koefisien jalur pengaruh langsung karakteristik pekerjaan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

β_{YX2} = Koefisien jalur pengaruh langsung stress kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

β_{ZY} = Koefisien jalur pengaruh langsung kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).

Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan structural berikut :

$$Z = \beta X_1 Z + \beta X_2 Z + e_1 \dots\dots\dots (\text{persamaan 1})$$

$$Y = \beta X_1 Y + \beta X_2 Y + \beta ZY + e_2 \dots\dots\dots (\text{persamaan 2})$$

Dimana :

X1	: Karakteristik pekerjaan	Z	: Kepuasan kerja
X2	: Stres kerja	β	: Koefisien variabel bebas
Y	: Kinerja Karyawan	e1,2	: Variabel pengganggu

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Sunyoto), 2009:79). Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinearitas yaitu dengan melihat VIF (*varianceinflation factor*) dan nilai *tolerance* masing-masing variabel bebasnya. Apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* >0,1 maka dinyatakan tidak ada indikasi multikolinearitas antar variabel bebasnya (Nugroho, 2005:58). Jika terjadi multikolinearitas pada variabel bebas maka ada beberapa cara untuk mengatasinya yaitu : menghilangkan atau beberapa variabel X, pemakaian informasi sebelumnya dan menambah data baru (Umar, 2004:205).

2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya, artinya setiap observasi mempunyai reliabilitas yang berbeda akibat perubahan dalam kondisi yang melatar belakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model (Hanke dan Reittch dalam Kuncoro, 2007:96). Masalah ini muncul bersumber dari variasi data cross section yang digunakan. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji glesjer. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika probabilitas signifikansi

diatas 5% maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan salah satu bagian dari uji asumsi klasik. Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah data penelitian yang dilakukan berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji dengan *Kolmogorov-Smirnov*. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data-data variabel operasional dalam model empiris yang diuji berdistribusi tidak normal. Ketentuan pengujian *Kolmogorov-Smirnov* adalah apabila dua perbandingan atau salah satu mempunyai tingkat signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 yang berarti data berdistribusi normal. Bila kedua pembanding mempunyai tingkat signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05, maka data berdistribusi tidak normal (Murdijanto dan Wibisono, 2010:75).

3.7.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu masalah. Jawaban tersebut masih perlu diuji kebenarannya, maka dari itu dilakukan uji hipotesis. Uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel independen atau bebas (X) secara individual (parsial) terhadap variabel dependen atau terikat (Y). Rumus uji t atau uji secara parsial (Kuncoro, 2007:82) :

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

- r : koefisien regresi
- n : jumlah responden
- t : uji hipotesis

Kriteria pengujian :

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

Hal ini berarti ada hubungan antara variabel karakteristik pekerjaan dan stres kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat. Hal ini berarti tidak ada hubungan antara variabel karakteristik pekerjaan dan stres kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.7.5 Menghitung Jalur (*Trimming Theory*)

Perhitungan jalur menjelaskan hubungan karakteristik pekerjaan (X1) dan stress kerja (X2) baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja (Z). Sebelum menghitung jalur, sebaiknya diuji signifikansi masing-masing jalur yang telah ada. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka penggunaan model trimming perlu dilakukan yaitu model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan (Riduwan, 2008:127). Cara menggunakan model trimming yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Menurut (Riduwan, 2008:128) langkah-langkah pengujian analisis jalur dengan model trimming sebagai berikut :

1. Merumuskan masalah struktural.
2. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi.
 - a. Membuat gambar diagram jalur secara lengkap
 - b. Menghitung koefisien regresi untuk setiap struktural yang telah dirumuskan.
3. Menghitung koefisien jalur secara simultan.
4. Menghitung secara individual
5. Menguji kesesuaian antar model analisis jalur
6. Merangkum ke dalam tabel
7. Memakai dan menyimpulkan

Berikut merupakan proses perhitungan jalur dalam penelitian ini :

1. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE).
 - a. Pengaruh variabel karakteristik pekerjaan (X1) terhadap kepuasan kerja (Z).

$$DE_{xz1} = X1 \rightarrow Z$$
 - b. Pengaruh variabel stress kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z)

$$DE_{xz2} = X2 \rightarrow Z$$
 - c. Pengaruh variabel karakteristik pekerjaan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$DE_{yx1} = X1 \rightarrow Y$$
 - d. Pengaruh variabel stress kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

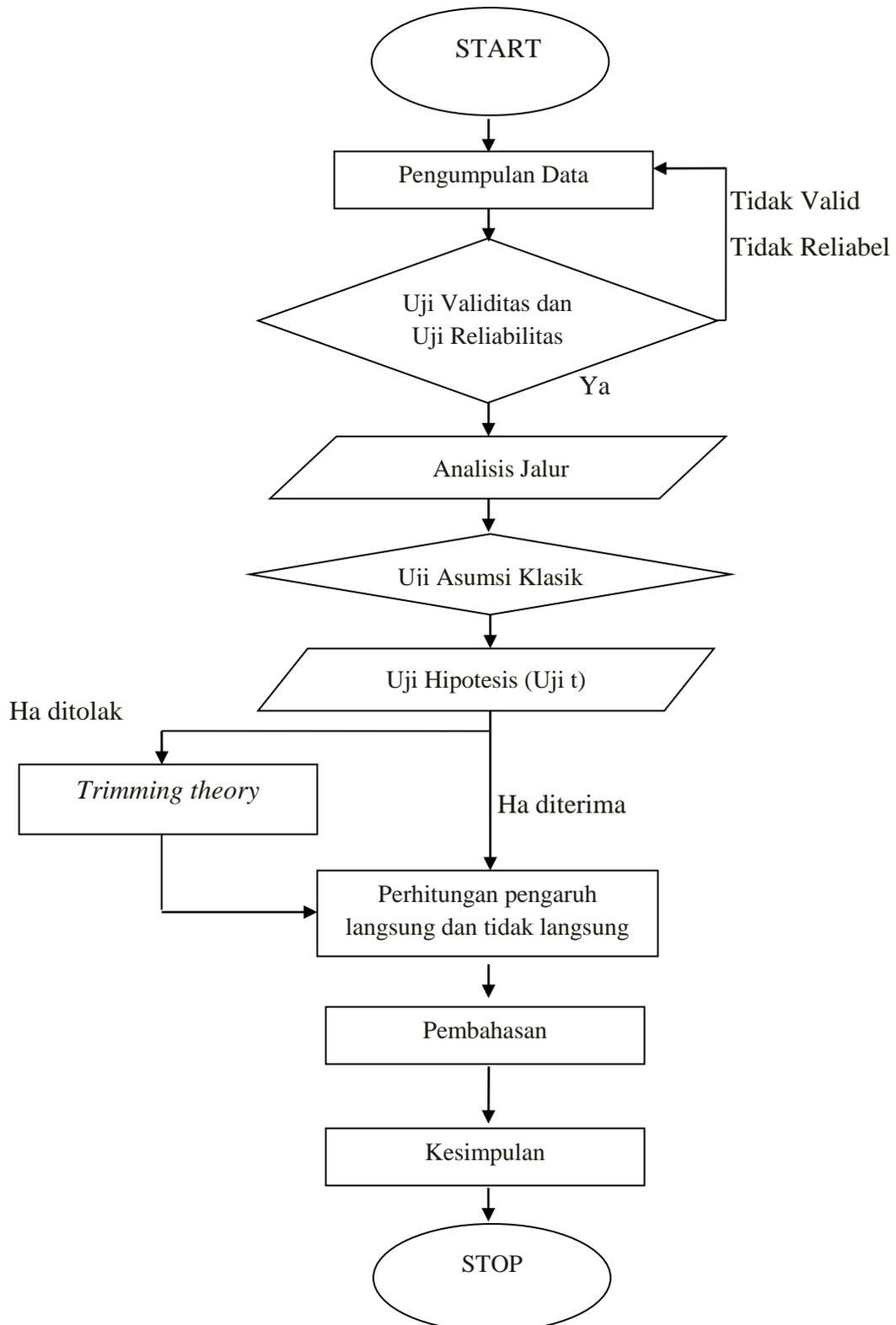
$$DE_{yx2} = X2 \rightarrow Y$$
 - e. Pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$DE_{yz} = Z \rightarrow Y$$
2. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Inderrect Effect* atau IE) :
 - a. Pengaruh variabel karakteristik pekerjaan (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y)

$$IE_{xyz1} = X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$
 - b. Pengaruh variabel stress kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y)

$$IE_{xyz1} = X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 4. Kerangka pemecahan masalah

Keterangan Kerangka Pemecahan Masalah :

1. *Start*, yaitu tahap awal atau persiapan sebelum melakukan penelitian terhadap masalah yang dihadapi.
2. Pengumpulan data, yaitu tahap dimana peneliti melakukan pengumpulan data yang diperlukan untuk mendukung kelengkapan sebuah penelitian.
3. Uji instrumen, Uji validitas untuk mengetahui layak tidaknya suatu instrumen untuk digunakan. Uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi dan stabilitas nilai hasil pengukuran tertentu. Pada tahap ini jika instrument tidak valid dan tidak reliabel, maka kembali ke langkah sebelumnya hingga instrument valid dan reliabel.
4. Analisis jalur (*Path Analysis*), setelah data valid maka diolah dengan analisis jalur yang diolah untuk mengetahui hubungan yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara langsung ataupun secara tidak langsung.
5. Uji asumsi klasik, yaitu tahap dimana dilakukannya pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang telah dikembangkan untuk mengetahui adanya multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.
6. Melakukan uji hipotesis (uji t) untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Pada tahap ini dibagi menjadi dua, yaitu :
 - a. Berdasarkan perhitungan uji t, jalur yang tidak signifikan perlu dihilangkan sesuai dengan *trimming theory*.
 - b. Berdasarkan perhitungan uji t, jalur yang sudah terbukti signifikan maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung.
7. Pembahasan, yaitu tahapan dimana peneliti menjelaskan hasil dari penelitian yang telah dilakukan.
8. Mengambil kesimpulan dari hasil penelitian berdasarkan analisis yang dilakukan.
9. *Stop*, yaitu berakhirnya penelitian.

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Berawal dari melimpahnya hasil produksi tembakau di kota Bondowoso, khususnya di daerah kecamatan Maesan, Bapak Nawar H. Wasil salah seorang petani tembakau yang sukses mulai mencoba membuat rokok dengan mengajak beberapa pemuda yang biasa bermain bola di lingkungannya. Ternyata usaha yang awalnya hanya coba-coba banyak diminati oleh masyarakat sekitar. Produksi rokok pun mulai ditingkatkan, yang awalnya bertempat di teras rumah mulai menempati garasi rumah Bapak Nawar.

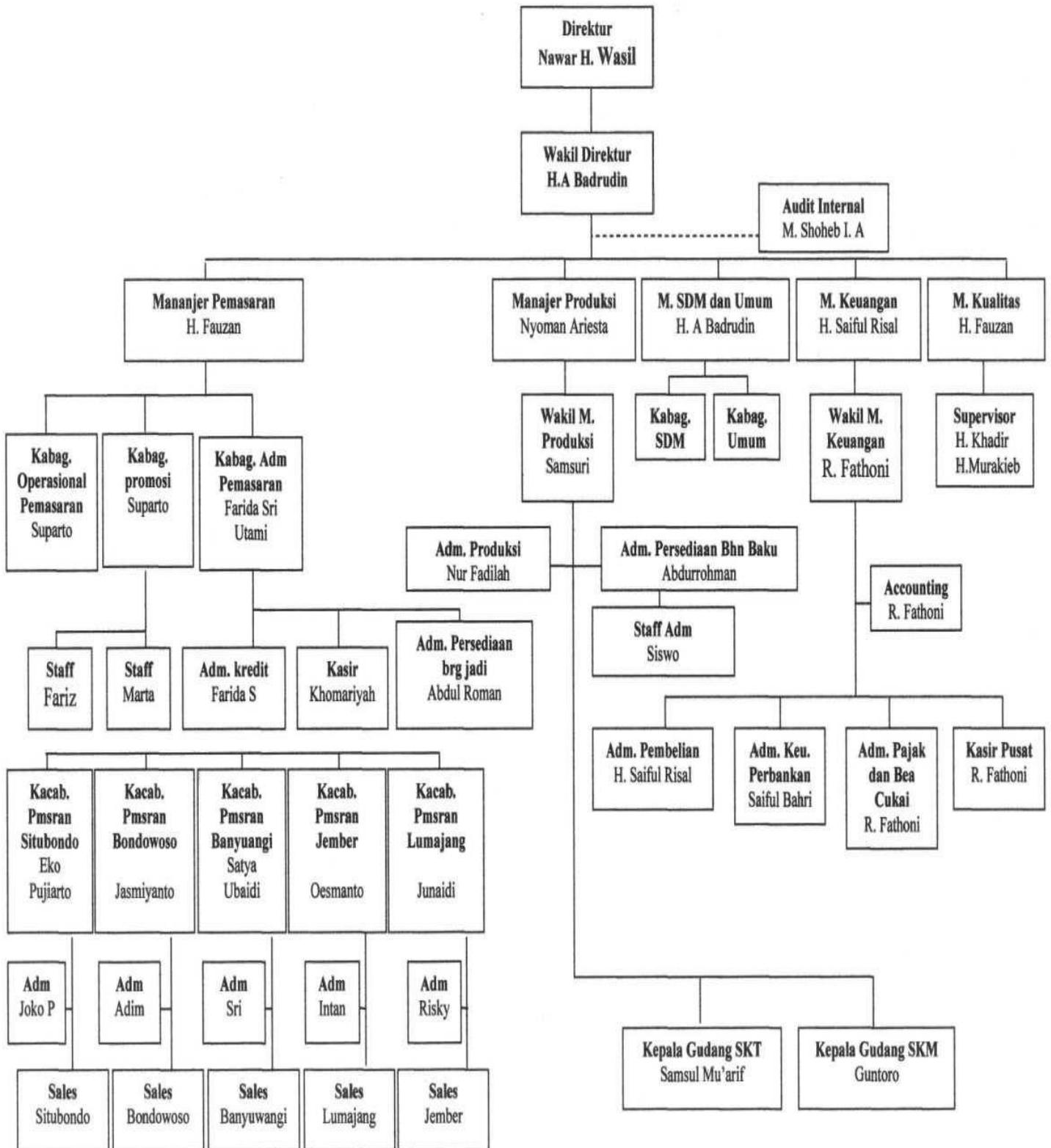
Usaha memasarkan produk rokok yang akhirnya diberi nama Gagak Hitam yang didirikan pada tanggal 16 Desember 2004 mulai banyak mengalami perkembangan dengan sangat pesat, yang awalnya hanya dipasarkan dilingkungan tempat kediaman Bapak Nawar, mulai merambah ke desa sebelah bahkan seluruh penjuru kota Bondowoso dan sekitarnya. Sekarang sudah ada 4 (empat) cabang pusat pemasaran produk, selain di kota Bondowoso, yaitu kota Jember, Situbondo, Banyuwangi dan Lumajang.

Produk yang ditawarkan yang awalnya hanya satu macam produk, yaitu rokok kretek Gagak Kuning Lama, akhirnya mulai mengalami peningkatan secara bertahap. Sampai ini terdapat empat macam produk yang ditawarkan PR Gagak Hitam sesuai dengan perkembangan selera konsumen. Yaitu: Gagak Kuning Lama, Gagak Kuning Baru, Gagak Baru dan G Mild. Dengan berkembangnya PR Gagak Hitam, maka bahan baku yang digunakan bukan hanya dari kota Bondowoso, melainkan tembakau dari daerah luar Bondowoso mulai dari tembakau mulai dari daerah Garut sampai dengan tembakau daerah Lombok. Sedangkan cengkehnya sengaja didatangkan dari Manado dan caosnya dari Prancis dan Bogor. Ini semata-mata dilakukan untuk terus meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan.

4.1.1 Struktur Organisasi

Organisasi merupakan suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2010:24-25). Jadi organisasi ini merupakan suatu alat dan tempat manajer melakukan kegiatan-kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diinginkannya, dan sudah menjadi suatu keharusan bagi suatu lembaga (instansi) untuk menyusun organisasinya sedemikian rupa agar supaya dalam organisasi tersebut terdapat pembagian wewenang dan tanggung jawab yang jelas, dengan maksud untuk memungkinkan orang-orang bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan. Jadi dapat dikatakan bahwa struktur organisasi menggambarkan pola-pola, skema, bagan yang menunjukkan garis-garis perintah, kedudukan karyawan, hubungan-hubungan yang ada dan lain sebagainya (Hasibuan, 2010:22-23).

Struktur yang dipergunakan oleh Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso adalah sebagai berikut :



Sumber : Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso, data diolah 2015

Gambar 5. Struktur Organisasi Divisi Produksi 2015

4.1.2 Karakteristik Responden Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang dilakukan, diperoleh data karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso sebanyak 81 orang. Dari data responden yang dijadikan sampel penelitian, maka dapat diketahui gambaran umum tentang usia karyawan, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama kerja.

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Keterangan	Orang	Presentase (%)
Usia			
1.	20- 29 tahun	7	8.64
2.	> 29 – 39 tahun	28	34.57
3.	> 39 – 49 tahun	37	45.68
4.	> 49 - 59	9	11.11
Jumlah		81	100
Jenis Kelamin			
1.	Laki-laki	4	4,94
2.	Perempuan	77	95,06
Jumlah		81	100
Tingkat Pendidikan			
1.	SD	48	59,26
2.	SLTP/ sederajat	22	27,16
3.	SLTA/ sederajat	10	12,35
3.	Strata 1	1	1,23
Jumlah		81	100
Lama kerja			
1.	1 - 4 tahun	18	22,22
2.	> 4 - 8 tahun	43	53,09
3.	> 8 tahun	20	24,69
Jumlah		81	100

Sumber : Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso, data diolah 2015

- a. Berdasarkan Tabel 2, mayoritas responden berdasarkan karakter usia yaitu karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso berusia 20-29 tahun sebanyak 7 orang. Dan yang berusia 30-39 tahun sebanyak 28 orang. Karyawan yang berusia 40-49 tahun sebanyak 37 orang dan yang berusia 50 – 59 tahun sebanyak 9 orang. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 30-39 tahun, dan 40-49 tahun, dimana usia tersebut adalah usia produktif kerja seseorang, artinya karyawan yang

bisa dikatakan produktif di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso ada 65 orang dari total 81.

- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan yaitu sebanyak 77 orang dan sisanya sebanyak 4 orang adalah laki-laki. Jadi, jumlah responden perempuan lebih besar jika di bandingkan dengan jumlah responden laki-laki.
- c. Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa dari 81 responden terdapat 48 responden berpendidikan SD, 22 responden berpendidikan SLTP, 10 responden berpendidikan SLTA, 1 responden berpendidikan Strata-1 (S1).
- d. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 81 responden terdapat 18 responden lama kerjanya 1 – 4 tahun dan 43 responden lama kerjanya > 4 hingga 8 tahun dan 20 responden lama kerjanya > 8 tahun. Dari data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden lama kerjanya > 4 hingga 8 tahun.

4.1.3 Uji Instrumen

1. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai *crobrach's alpha* > 0,60. Sebaliknya jika nilai *cronbrach's alpha* < 0,60 maka variabel tersebut tidak reliable. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Faktor Karakteristik Pekerjaan (X1)

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Faktor Karakteristik Pekerjaan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.740	4

Sumber: Analisa Data lampiran 3, 2015

- b. Faktor Stress Kerja (X2)

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Faktor Stress Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.762	11

Sumber: Analisa Data lampiran 3, 2015

c. Faktor Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Faktor Kepuasan Kerja (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.792	8

Sumber: Analisa Data lampiran 3, 2015

d. Faktor Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Faktor Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.621	5

Sumber: Analisa Data lampiran 3, 2015

Hasil perhitungan uji reliabilitas instrument dalam penelitian ini seperti tertera dalam tabel 3 – 6 tersebut di atas adalah reliable.

2. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *pearsen product moment*. Dalam penelitian ini digunakan asumsi bahwa nilai korelasi dengan metode *pearsen product moment* tinggi maka dikatakan valid, kriteria validitas untuk setiap item adalah $r > 0,30$ berarti item tersebut valid. Hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Faktor Karakteristik Pekerjaan (X1)

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Faktor Karakteristik Pekerjaan (X1)

		Correlations				
		Karakteristik Pekerjaan (X1.1)	Karakteristik Pekerjaan (X1.2)	Karakteristik Pekerjaan (X1.3)	Karakteristik Pekerjaan (X1.4)	Karakteristik Pekerjaan (X1)
Karakteristik Pekerjaan (X1.1)	Pearson Correlation	1	.647**	.317**	.241*	.749**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.030	.000
	N	81	81	81	81	81

Kepuasan Kerja (Z.5)	Pearson Correlation	-.062	-.086	.235*	.468**	1	.511**	.309**	.311**	.530**
	Sig. (2-tailed)	.583	.445	.035	.000		.000	.005	.005	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Kepuasan Kerja (Z.6)	Pearson Correlation	.031	.018	.105	.358**	.511**	1	.574**	.583**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.782	.870	.349	.001	.000		.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Kepuasan Kerja (Z.7)	Pearson Correlation	.152	.185	.246*	.129	.309**	.574**	1	.926**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.176	.099	.027	.250	.005	.000		.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Kepuasan Kerja (Z.8)	Pearson Correlation	.202	.192	.288**	.193	.311**	.583**	.926**	1	.725**
	Sig. (2-tailed)	.071	.086	.009	.084	.005	.000	.000		.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Kepuasan Kerja (Z)	Pearson Correlation	.603**	.616**	.709**	.603**	.530**	.621**	.691**	.725**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Analisa Data lampiran 3, 2015

d. Faktor Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Faktor Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations					
		Kinerja Karyawan (Y.1)	Kinerja Karyawan (Y.2)	Kinerja Karyawan (Y.3)	Kinerja Karyawan (Y.4)	Kinerja Karyawan (Y.5)	Kinerja Karyawan (Y)
Kinerja Karyawan (Y.1)	Pearson Correlation	1	1.000**	.145	-.176	-.202	.550**
	Sig. (2-tailed)		.000	.197	.115	.070	.000
	N	81	81	81	81	81	81
Kinerja Karyawan (Y.2)	Pearson Correlation	1.000**	1	.145	-.176	-.202	.550**
	Sig. (2-tailed)	.000		.197	.115	.070	.000
	N	81	81	81	81	81	81
Kinerja Karyawan (Y.3)	Pearson Correlation	.145	.145	1	.489**	.467**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.197	.197		.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81
Kinerja Karyawan (Y.4)	Pearson Correlation	-.176	-.176	.489**	1	.987**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.115	.115	.000		.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81
Kinerja Karyawan (Y.5)	Pearson Correlation	-.202	-.202	.467**	.987**	1	.647**
	Sig. (2-tailed)	.070	.070	.000	.000		.000
	N	81	81	81	81	81	81
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.550**	.550**	.720**	.671**	.647**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81	81

		Correlations					
		Kinerja Karyawan (Y.1)	Kinerja Karyawan (Y.2)	Kinerja Karyawan (Y.3)	Kinerja Karyawan (Y.4)	Kinerja Karyawan (Y.5)	Kinerja Karyawan (Y)
Kinerja Karyawan (Y.1)	Pearson Correlation	1	1.000**	.145	-.176	-.202	.550**
	Sig. (2-tailed)		.000	.197	.115	.070	.000
	N	81	81	81	81	81	81
Kinerja Karyawan (Y.2)	Pearson Correlation	1.000**	1	.145	-.176	-.202	.550**
	Sig. (2-tailed)	.000		.197	.115	.070	.000
	N	81	81	81	81	81	81
Kinerja Karyawan (Y.3)	Pearson Correlation	.145	.145	1	.489**	.467**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.197	.197		.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81
Kinerja Karyawan (Y.4)	Pearson Correlation	-.176	-.176	.489**	1	.987**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.115	.115	.000		.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81
Kinerja Karyawan (Y.5)	Pearson Correlation	-.202	-.202	.467**	.987**	1	.647**
	Sig. (2-tailed)	.070	.070	.000	.000		.000
	N	81	81	81	81	81	81
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.550**	.550**	.720**	.671**	.647**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81	81

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Analisa Data lampiran 3, 2015

Hasil perhitungan uji validitas instrument dalam penelitian ini seperti tertera dalam tabel 7 – 10 tersebut di atas adalah valid.

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang diperoleh dari analisis regresi linier berganda merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier tidak bias yang terbaik (*Best Linier Unbiased Estimator/BLUE*). Berikut ini adalah hasil uji asumsi klasik pada persamaan satu dan persamaan dua:

a. Uji Multikolieritas

Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinearitas yaitu dengan melihat VIF (*varianceinflation factor*) dan nilai *tolerance* masing-masing variabel bebasnya. Apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* >0,1 maka dinyatakan tidak ada indikasi multikolinearitas antar variabel bebasnya. Hasil uji Multikolieritas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 1

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.452	.378		1.198	.235		
	Karakteristik Pekerjaan (X1)	.201	.101	.192	1.996	.049	.905	1.105
	Stress Kerja (X2)	.656	.125	.503	5.236	.000	.905	1.105

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Sumber: Perhitungan rekapitulasi data lampiran 2, 2015

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 2

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.738	.327		2.253	.027		
	Karakteristik Pekerjaan (X1)	.247	.089	.268	2.788	.007	.861	1.161
	Stress Kerja (X2)	.323	.125	.282	2.583	.012	.670	1.493
	Kepuasan Kerja (Z)	.219	.097	.250	2.256	.027	.651	1.536

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Perhitungan rekapitulasi data lampiran 2, 2015

Pada table 11 dan 12 di atas menunjukkan bahwa pada persamaan 1 dan 2, nilai *Tolerance* < 1 dan Nilai *Value Inflation Factor* (VIF) < 10, hal ini menunjukkan tidak terjadinya gejala multikolinieritas dalam model regresi pada persamaan satu dan persamaan dua.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji glesjer. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika probabilitas signifikansi diatas 5% maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Hasil uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.286E-15	.378		.000	1.000
	Karakteristik Pekerjaan (X1)	.000	.101	.000	.000	1.000
	Stress Kerja (X2)	.000	.125	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber: Perhitungan rekapitulasi data lampiran 2, 2015

Tabel 14. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.592E-16	.327		.000	1.000
	Karakteristik Pekerjaan (X1)	.000	.089	.000	.000	1.000
	Stress Kerja (X2)	.000	.125	.000	.000	1.000
	Kepuasan Kerja (Z)	.000	.097	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber: Perhitungan rekapitulasi data lampiran 2, 2015

Pada table 13 dan 14 di atas menunjukkan bahwa pada persamaan 1 dan 2, nilai probabilitas signifikansi diatas 5% maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas, hal ini menunjukkan tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi pada persamaan satu dan persamaan dua.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji dengan *Kolmogorov-Smirnov*. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data-data variabel operasional dalam model empiris yang diuji berdistribusi tidak normal. Ketentuan pengujian *Kolmogorov-Smirnov* adalah apabila dua perbandingan atau salah satu mempunyai tingkat signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 yang berarti data berdistribusi normal. Bila kedua perbandingan mempunyai tingkat signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05, maka data berdistribusi tidak normal. Hasil uji Normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 15. Hasil Uji Normalitas Persamaan 1

Descriptive Statistics									
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	81	-.92286	.90202	.0000000	.38848290	.015	.267	-.066	.529
Valid N (listwise)	81								

Sumber: Perhitungan rekapitulasi data lampiran 2, 2015

Tabel 16. Hasil Uji Normalitas Persamaan 2

Descriptive Statistics									
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	81	-.64475	.80233	2.3463744E-16	.33156118	.584	.267	-.063	.529
Valid N (listwise)	81								

Sumber: Perhitungan rekapitulasi data lampiran 2, 2015

Pada table 15 dan 16 di atas menunjukkan bahwa pada persamaan 1 dan 2, nilai rasio skewness dan rasio kurtosis berada di antara -2 hingga $+2$, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal.

4.1.5 Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel independen atau bebas (X) secara individual (parsial) terhadap variabel dependen atau terikat (Y). Perhitungan jalur menjelaskan hubungan karakteristik pekerjaan (X1) dan stress kerja (X2) baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja (Z).

Dengan mengetahui signifikan atau tidaknya tiap-tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Masing-masing jalur yang diuji mewakili hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Nilai koefisien jalur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 17. Hasil Uji Analisis Jalur Uji F Persamaan 1
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.471	2	3.235	20.901	.000 ^a
	Residual	12.074	78	.155		
	Total	18.544	80			

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja (X2), Karakteristik Pekerjaan (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Sumber: Analisa Data lampiran 4, 2015

Tabel 18. Hasil Uji Analisis Jalur Uji t Persamaan 1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.452	.378		1.198	.235
	Karakteristik Pekerjaan (X1)	.201	.101	.192	1.996	.049
	Stress Kerja (X2)	.656	.125	.503	5.236	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Sumber: Analisa Data lampiran 4, 2015

Tabel 19. Hasil Uji Analisis Jalur Uji F Persamaan 2
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.526	3	1.842	16.128	.000 ^a
	Residual	8.795	77	.114		
	Total	14.321	80			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z), Karakteristik Pekerjaan (X1), Stress Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Analisa Data lampiran 5, 2015

Tabel 20. Hasil Uji Analisis Jalur Uji t Persamaan 2
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.738	.327		2.253	.027
	Karakteristik Pekerjaan (X1)	.247	.089	.268	2.788	.007
	Stress Kerja (X2)	.323	.125	.282	2.583	.012
	Kepuasan Kerja (Z)	.219	.097	.250	2.256	.027

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.738	.327		2.253	.027
	Karakteristik Pekerjaan (X1)	.247	.089	.268	2.788	.007
	Stress Kerja (X2)	.323	.125	.282	2.583	.012
	Kepuasan Kerja (Z)	.219	.097	.250	2.256	.027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

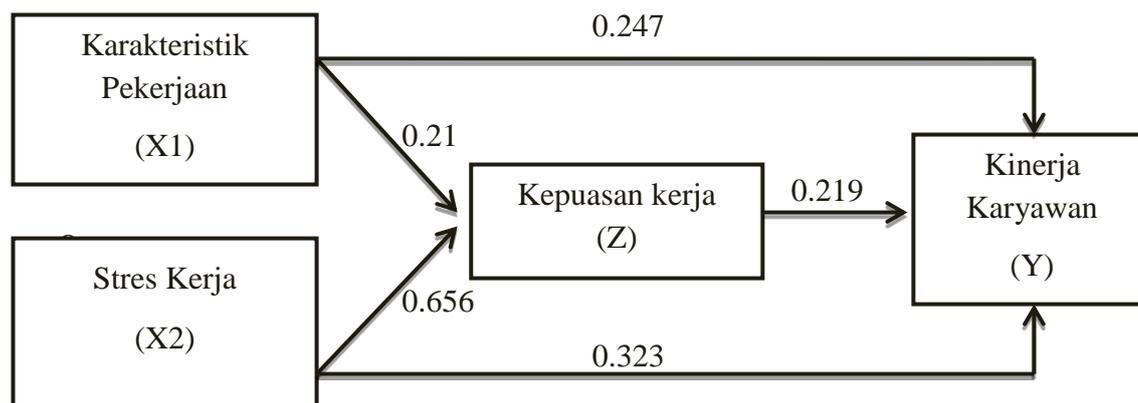
Sumber: Analisa Data lampiran 5, 2015

Keterangan:

- X1 = Karakteristik Pekerjaan
- X2 = Stress Kerja
- Z = Kepuasan Kerja
- Y = Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada table 17 - 20, yaitu karakteristik pekerjaan dan stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu pula dengan karakteristik pekerjaan, stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $< 0,05$.

Untuk penyelesaian analisis jalur ini maka dapat digambarkan hasilnya sebagai berikut :



Gambar 6. Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)

Dari hasil pengujian jalur maka dapat dinyatakan dalam model persamaan yang disajikan sebagai berikut:

$$Z = 0.21X_1 + 0.656X_2 + \varepsilon_1 \quad (\text{Persamaan 1})$$

$$Y = 0.247X_1 + 0.323X_2 + 0.219Z + \varepsilon_2 \quad (\text{Persamaan 2})$$

1. Pengujian Validitas Model

Koefisien Determinasi Total (R^2_m)

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan menggunakan rumus:

$$R^2 = 1 - (P_{e1})^2(P_{e2})^2$$

$$P_{e1} = (1 - R^2_i)$$

R^2_m = Koefisien Determinasi (R^2)

= Interpretasi terhadap R^2_m sama dengan interpretasi koefisien determinasi (R^2) pada analisis regresi

Dengan demikian:

$$R^2 = 1 - (1 - P_{e1})^2(1 - P_{e2})^2$$

$$R^2 = 1 - (1 - 0.349)^2(1 - 0.386)^2$$

$$= 1 - (0.423801)(0.376996)$$

$$= 0.840$$

Artinya keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 84%, atau dengan kata lain informasi yang terkandung didalam data 84% dapat dijelaskan oleh model tersebut sedangkan 16% dijelaskan oleh variabel lain (yang belum terdapat didalam model) dan *error*.

2. Berdasarkan Gambar 6 dapat diketahui bahwa semua jalur adalah signifikan, sehingga tidak dilakukan *trimming theory* yaitu dengan menghilangkan jalur yang tidak signifikan, kemudian jalur yang baru tersebut kembali dihitung masing-masing koefisien jalurnya
3. Langkah selanjutnya setelah semua jalur adalah signifikan maka selanjutnya adalah menghitung jalur langsung, dalam penelitian adalah sebagai berikut :

Berikut merupakan proses perhitungan jalur dalam penelitian ini :

1. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE).

- a. Pengaruh variabel karakteristik pekerjaan (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z).

$$DE_{xz1} = X_1 \rightarrow Z$$

$$= 0.21$$

- b. Pengaruh variabel stress kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z)

$$DE_{xz2} = X_2 \rightarrow Z$$

$$= 0.656$$

- c. Pengaruh variable karakteristik pekerjaan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$DE_{yx1} = X_1 \rightarrow Y$$

$$= 0.247$$

- d. Pengaruh variabel stress kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$DE_{yx2} = X_2 \rightarrow Y$$

$$= 0.323$$

- e. Pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$DE_{yz} = Z \rightarrow Y$$

$$= 0.219$$

2. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE) :

- a. Pengaruh variabel karakteristik pekerjaan (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y)

$$IE_{xyz1} = X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

$$= (0.21) (0.219)$$

$$= 0.046$$

- b. Pengaruh variabel stress kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y)

$$IE_{xyz1} = X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

$$= (0.656) (0.219)$$

$$= 0.144$$

4.1.6 Hasil Uji Hipotesis

Pada bagian ini akan dikemukakan pengujian hipotesis berdasarkan dari tabulasi angket yang diperoleh dari jawaban responden, yaitu karyawan pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso. Kemudian hasil tabulasi data dimaksud, diolah dan dianalisis secara statistik guna menguji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Uji hipotesis penelitian bertujuan untuk digunakan melihat signifikansi pengaruh dari variabel independen atau bebas (X) secara individual (parsial) maupun bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen atau terikat (Y) secara langsung atau tidak langsung lewat variable perantara (Z).

Tabel 21. Hasil Uji t Persamaan 1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.452	.378		1.198	.235
	Karakteristik Pekerjaan (X1)	.201	.101	.192	1.996	.049
	Stress Kerja (X2)	.656	.125	.503	5.236	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Sumber: Perhitungan rekapitulasi data lampiran 2, 2015

Tabel 22. Hasil Uji t Persamaan 2
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.738	.327		2.253	.027
	Karakteristik Pekerjaan (X1)	.247	.089	.268	2.788	.007
	Stress Kerja (X2)	.323	.125	.282	2.583	.012
	Kepuasan Kerja (Z)	.219	.097	.250	2.256	.027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Perhitungan rekapitulasi data lampiran 2, 2015

Tabel 23. Hasil Uji F Persamaan 1
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.471	2	3.235	20.901	.000 ^a
	Residual	12.074	78	.155		
	Total	18.544	80			

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja (X2), Karakteristik Pekerjaan (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Sumber: Perhitungan rekapitulasi data lampiran 2, 2015

Tabel 24. Hasil Uji F Persamaan 2
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.526	3	1.842	16.128	.000 ^a
	Residual	8.795	77	.114		
	Total	14.321	80			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z), Karakteristik Pekerjaan (X1), Stress Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Perhitungan rekapitulasi data lampiran, 2015

Berdasarkan table 21 - 24 yang telah diuraikan di atas, maka jawaban hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- a. Hipotesis I bahwa Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso adalah dapat diterima karena nilai signifikannya $0.049 < 0,05$
- b. Hipotesis II bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso adalah dapat diterima karena nilai signifikannya $0.000 < 0,05$
- c. Hipotesis III bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso adalah dapat diterima karena nilai signifikannya $0.007 < 0,05$

- d. Hipotesis IV bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso adalah dapat diterima karena nilai signifikannya $0.012 < 0,05$
- e. Hipotesis V bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso adalah dapat diterima karena nilai signifikannya $0,027 < 0,05$

4.2 Pembahasan

Bertolak dari hasil analisa dan pengujian hipotesis di atas, maka pada bagian ini akan dibahas hasil perhitungan yang sudah dilakukan. Pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian ini memiliki tujuan untuk (1) menjawab masalah penelitian bagaimana tujuan penelitian dicapai, (2) menafsirkan temuan penelitian, (3) menginterpretasikan temuan penelitian dalam kumpulan pengetahuan yang telah mapan, (4) memodifikasi teori yang ada atau menyusun teori baru, (5) menjelaskan implikasi lain dari hasil penelitian dan keterbatasan temuan penelitian.

Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan jadwal dan target yang telah ditentukan, sehingga tujuan perusahaan dapat terlaksana dan tercapai, maka dapat dinyatakan bahwa karyawan mempunyai kinerja yang baik. Setelah dilakukan pengujian hipotesis, maka mengacu pada hasil analisis data dipadukan dengan teori-teori yang relevan dan hasil-hasil penelitian sebelumnya serta fakta-fakta empiris yang ada, maka pada bagian ini akan dibahas pemaparan dari hasil analisis yang sudah dilakukan.

4.2.1 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu, berdasarkan standard kerja yang diterapkan perusahaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso adalah dapat diterima karena nilai signifikannya 0.049

$< 0,05$. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso adalah benar adanya. Artinya dalam skor pencapaian karakteristik pekerjaan, hasil pekerjaan menunjukkan kompleksitas yang semakin tinggi, yang berarti semakin memberi tantangan dan semakin kuat menentukan potensi bahwa pekerjaan itu sendirilah yang menciptakan motivasi internal, meningkatkan pertumbuhan dan kepuasan kerja serta menambah efektivitas kerja.

Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan dirancang akan memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas.

Dari hasil pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja artinya hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang di kemukakan oleh Rabinowitz *et al.* (dalam Gazaioglu dan Tansel, 2007:7) bahwa Kepuasan terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Meliputi sejauhmana individu mengidentivikasi perusahaannya, besarnya kontribusi atau sumbangan perusahaannya pada masyarakat dan nilai intrinsic dari pekerjaan perusahaan tersebut. R Robbins, (2006) juga menyatakan hal yang sama bahwa karyawan yang mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja.

Hal tersebut sesuai dengan Karakteristik pekerjaan menurut Gunastri (2009:14) merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang dan pada pekerjaan yang tidak memuaskan. Disamping itu, hasil ini secara tidak langsung dan dapat dipahami sesuai dengan penelitian Presilia dan Regina (2011) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis pengaruh lingkungan kerja,

karakteristik pekerjaan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan (kasus : PT. Megatama Plasindo) dengan menggunakan regresi linear berganda dimana diperoleh hasil penelitian Lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, dan motivasi baik maka kinerja karyawan akan baik juga.

4.2.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Sopiah (2008) menyatakan bahwa stres merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Sedangkan *distress* adalah derajat penyimpangan fisik, psikis dan perilaku dari fungsi yang sehat. *Eustress* adalah pengalaman stres yang tidak berlebihan, cukup untuk menggerakkan dan memotivasi orang agar dapat mencapai tujuan, mengubah lingkungan mereka dan berhasil dalam menghadapi tantangan hidup. Hasil analisis menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso adalah dapat diterima karena nilai signifikannya $0.000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso dapat diterima secara ilmiah sesuai dengan hasil penelitian ini.

Penyebab stress atau sering disebut dengan stressor pada dasarnya menurut Handoko (2011) terdapat dua sumber, yaitu yang pertama berasal dari pekerjaan atau stressor on-the-job dan sumber berasal dari luar pekerjaan atau off-the-job. Stressor kerja yang sedang cenderung memberikan dampak ketenangan dalam bekerja, persepsi tajam, sehingga kinerja karyawan meningkat. Sedangkan stressor kerja yang rendah berakibat timbulnya kebosanan, motivasi menurun, prestasi rendah, sikap acuh, sehingga kinerja karyawan rendah.

Menurut Robins (2006) menyatakan logika yang mendasari U terbalik itu adalah bahwa tingkat rendah sampai sedang dari stres merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan untuk bereaksi. Pada saat itulah individu sering

melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif atau lebih cepat. Tetapi terlalu banyak stres menaruh tuntutan yang tidak dapat dicapai atau kendala pada seseorang, yang mengakibatkan kinerja karyawan menjadi lebih rendah. Pola U terbalik ini juga memberikan reaksi terhadap stres sepanjang waktu, dan terhadap perubahan intensitas. Artinya stres tingkat sedang dapat mempunyai pengaruh yang negatif pada kinerja jangka panjang karena intensitas stres yang berkelanjutan itu meruntuhkan individu itu dan melemahkan sumber daya energinya (Robins, 2006).

Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin buruk stres kerja maka akan membuat kepuasan semakin menurun atau sebaliknya stress kerja yang semakin baik akan meningkatkan kepuasan karyawan.

Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Reza (2012), yang menyatakan semua variabel independen (budaya organisasi, stres kerja dan kinerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Artinya secara simultan atau bersama-sama semua variabel independen baik budaya organisasi, stress kerja dan kepuasan kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Padang.

4.2.3 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan

Semakin baik karakteristik pekerjaan tercipta, maka semakin meningkat kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Hal ini terbukti dari hasil analisis penelitian yang menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso adalah dapat diterima karena nilai signifikannya $0.007 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso terbukti secara ilmiah sesuai dengan hasil penelitian yang kami lakukan.

Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan Robbins (2006) bahwa karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan menentukan kesesuaian orang dengan

suatu bidang pekerjaan tertentu dan memungkinkan seseorang untuk lebih berhasil dalam bidang yang di tekuninya. Dengan pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan di harapkan karyawan tersebut akan semakin berorientasi di bidang pekerjaannya. Karyawan akan menekuni pekerjaan dengan konsentrasi dan tanggung jawab yang di sertai perasaan senang sampai di peroleh hasil yang memuaskan. Jika seorang karyawan memiliki karakteristik yang sesuai dengan pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat.

Mangkuprawira (2002) menyatakan bahwa, karakteristik pekerjaan adalah identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja. Para karyawan mengalami kompensasi instrik ketika pekerjaan mereka memperoleh nilai tinggi pada lima dimensi pekerjaan inti: variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik. Karakteristik-karakteristik tersebut menciptakan potensi untuk peningkatan kinerja.

Bentuk karakteristik pekerjaan yang ada di Perusahaan Rokok Gagak Hitam di Bondowoso yang mampu meningkatkan kinerja adalah variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Karakteristik pekerjaan yang kuat dirasakan oleh karyawan akan dengan otomatis meningkatkan kinerjanya sesuai dengan standart kelengkapan dan ketelitian yang diberikan oleh perusahaan, selalu berusaha menyelesaikan semua tugas dengan baik sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, selalu berusaha menyelesaikan semua tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, selalu berusaha memiliki keteraturan dan keakuratan dalam bekerja, selalu memiliki inisiatif dalam bekerja tanpa perlu diberitahu atau diinstruksikan dan selalu berusaha memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Hal ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan Presilia dan Regina (2011) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis pengaruh lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan (kasus : PT. Megatama Plasindo) dengan menggunakan regresi linear berganda dimana diperoleh hasil penelitian Lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika

lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, dan motivasi baik maka kinerja karyawan akan baik juga.

4.2.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso adalah dapat diterima karena nilai signifikannya $0.012 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis ke empat yang menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso dapat diterima secara ilmiah sesuai dengan hasil penelitian ini.

Penyebab stress atau sering disebut dengan stressor pada dasarnya menurut Handoko (2011) terdapat dua sumber, yaitu yang pertama berasal dari pekerjaan atau stressor on-the-job dan sumber berasal dari luar pekerjaan atau off-the-job. Stressor kerja yang sedang cenderung memberikan dampak ketenangan dalam bekerja, persepsi tajam, sehingga kinerja karyawan meningkat. Sedangkan stressor kerja yang rendah berakibat timbulnya kebosanan, motivasi menurun, prestasi rendah, sikap acuh, sehingga kinerja karyawan rendah.

Menurut Robins (2006) menyatakan logika yang mendasari U terbalik itu adalah bahwa tingkat rendah sampai sedang dari stres merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan untuk bereaksi. Pada saat itulah individu sering melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif atau lebih cepat. Tetapi terlalu banyak stres menaruh tuntutan yang tidak dapat dicapai atau kendala pada seseorang, yang mengakibatkan kinerja karyawan menjadi lebih rendah. Pola U terbalik ini juga memberikan reaksi terhadap stres sepanjang waktu, dan terhadap perubahan intensitas. Artinya stres tingkat sedang dapat mempunyai pengaruh yang negatif pada kinerja jangka panjang karena intensitas stres yang berkelanjutan itu meruntuhkan individu itu dan melemahkan sumber daya energinya (Robins, 2006).

Hal ini sesuai dengan pendapat Gitosudarmo dan Sudita (1997 :57) stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah

dan dampak pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan dampak negatif stres kerja pada tingkat yang tinggi adalah kinerja karyawan menurun secara mencolok.

4.2.5 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso adalah dapat diterima karena nilai signifikannya $0.027 < 0.05$. Dengan demikian hipotesis ke lima yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso adalah terbukti secara ilmiah dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

Dalam hal ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh :

1. Edi (2009) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh stress kerja dan iklim organisasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi di bank internasional indonesia) dengan menggunakan Analisis *Structural Equation Modelling (SEM)* dimana diperoleh hasil penelitian Stres kerja mempunyai pengaruh negative terhadap kepuasan kerja Karyawan, nilai CR sebesar negative 5,796 yang lebih besar dari $\pm 1,96$ dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Iklim organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja Karyawan, nilai CR sebesar 4,539 yang lebih besar dari $\pm 1,96$ dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh negative terhadap *turnover intention*, nilai CR sebesar negatif 5.631 yang lebih besar dari $\pm 1,96$ dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.
2. Reza (2012) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada bank mandiri cabang padang)” dengan menggunakan regresi linear berganda dimana hasil penelitian diperoleh Semua variabel independen (budaya organisasi, stres kerja dan kinerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Artinya secara

simultan atau bersama-sama semua variabel independen baik budaya organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Padang.

3. Al-Ahmadi (2009) melakukan studi terhadap 923 perawat pada rumah sakit di Riyadh, kinerja karyawan ditemukan berhubungan positif dengan kepuasan kerja secara keseluruhan (segi kepuasan meliputi kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, supervisi, hubungan dalam kerja, pembayaran, kesempatan promosi, dan kondisi kerja).

4.3 Keterbatasan Penelitian

Dari hasil kajian teoristik yang dipadukan dengan hasil analisis penelitian maka dapat dikemukakan keterbatasan-keterbatasan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menerapkan metode survei melalui kuisioner tertutup sehingga kurang tajam dalam menggali harapan dan apa yang diinginkan responden sebenarnya. Oleh karena itu kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis tersebut.
2. Kesulitan peneliti saat menyebarkan kuesioner ada beberapa karyawan yang kurang terbuka memberikan jawaban, sehingga peneliti sedikit memberikan pemahaman lebih bahwa kerahasiaan responden sangat dijaga.
3. Keterbatasan dalam wilayah generalisasi, dimana penelitian ini hanya berlaku bagi karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.
4. Persepsi dan pemahaman karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso terhadap seluruh item pada instrumen penelitian dan kejujurannya dalam mengisi angket, sangat menentukan hasil penelitian ini. Kedua hal tersebut merupakan faktor yang tidak diketahui secara nyata oleh peneliti.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Bertolak dari hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh karakteristik pekerjaan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.
2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.
3. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.
4. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso.

5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan berdasarkan analisis hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya terdapat beberapa saran yang akan menjadi implikasi bagi penelitian selanjutnya dan bagi perusahaan, antara lain:

1. Berpijak dari temuan empirik sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa karakteristik pekerjaan, stress kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso hendaknya dapat dikelola secara positif dan tetap terkendali sehingga dapat dijadikan salah satu sumber kekuatan dalam meningkatkan kinerja, merangsang bagi pertumbuhan dan perkembangan perusahaan yang lebih produktif. Dengan demikian

diharapkan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

Untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan, maka perusahaan hendaknya mempertikan stres kerja baik secara langsung maupun tidak langsung serta Karakteristik pekerjaan walaupun pengaruhnya tidak terlalu besar, tetap mendapat perhatian dari perusahaan dengan cara sebagai berikut :

- a. Meningkatkan dan membina karakteristik pekerjaan karyawan.
 - b. Melaksanakan kegiatan-kegiatan yang bersifat penyegaran sehingga mampu mengelola stress karyawan tetap produktif.
 - c. Melaksanakan kegiatan-kegiatan secara khusus bersifat penyegaran jasmani seperti olahraga santai dan lain-lain serta penyegaran rohani keagamaan secara rutin kepada para karyawan-karyawan agar terjaga kondisi kepuasan kerja karyawan
 - d. Mengalokasikan waktu untuk kegiatan relaksasi dan semacamnya disela-sela waktu yang tidak mengganggu pekerjaan yang dihadapi dalam pengelolaan perusahaan sehingga kinerja karyawan tetap maksimal.
2. Bagi peneliti yang berminat melakukan penelitian tentang pengaruh karakteristik pekerjaan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dimasa akan datang, disarankan lebih memperluas variabel-variabel, indikator-indikator, luas wilayah kajian serta jenis objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Panudju. (2003). Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Perkerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT. X Palembang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, Vol. 1 No. 2, Oktober 2003
- Al-Ahmadi, H., 2009, "Factors Affecting Performance of Hospital Nurses in Riyadh Region, Saudi Arabia", *International Journal of Health Care Quality Assurance*, Vol. 22, No. 1, pp. 40-54
- Ani Indriani. 2012. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kompetensi serta Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Indonesia (KBI) Jember." *Skripsi*. Jember: UniversitasJember.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: RinekaCipta.
- As'ad. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberti.
- Cooper Cary & Straw Alison, 1995. *Stress Management yang Sukses*. Jakarta :Kesain Blanc.
- Davis, Keith dan Newstrom. 2001. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Dwi Septianto. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Pataya Raya Semarang. *Jurnal*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Edi Suhanto. 2009. Pengaruh Stress Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Di Bank Internasional Indonesia). *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson dkk. 1996. *Organisasi*. Editor: Lyndon Saputra. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gitosudarmo, I dan I Nyoman Sudita, 1997. *Perilaku Keorganisasian*. BPFE, Yogyakarta.

- Hackman.R.J.,and Oldham.R.G.,1980. *Work Redesign*. Wesley Publishing Company,Inc.
- Harjadi, Sarjono dan Winda Julianita. 2011. *SPSS VS Lisrel: Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani. 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan H. Malayu S.P, 2010. *Organisasidan Motivasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: SalembaEmpat.
- Kuncoro, Mudjarat. 2007. *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Luthans Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta :Andi
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2005. *Perilakudan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkuprawiro. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mathis, Robert. L. Dan John. H. Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisipertama. Salemba Empat. Jakarta.
- Moh. Irsan Frimansah, Raeny Dwi Santy. (Tanpa Tahun). Pengaruh Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan KerjaP egawai di Lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukabumi. *Jurnal. Majalah Ilmiah UNIKOM*. Vol.6, No. 2
- Munandar, A.S. 1994. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI Press
- Murdijanto dan Wibisono, S. 2010. *Metode Kuantitatif*. Jember: Universitas Jember Pascasarjana.
- Mondy, R.Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh jilid 2. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Dalam Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Presilia, Regina Fortunata Octavia. 2011. “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus : PT. MegatamaPlasindo).” *Jurnal*. Jakarta: Binus University.

- Reza Amelia. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerjas ebagai Variabel Intervening (studipada Bank Mandiricabang Padang). *Jurnal*. Padang
- Riduwan. 2008. *Metode Teknik dan Penyusunan Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rita DwiLindawati, SE, MPd. (TanpaTahun). *Work Stres*. Widyaaiswara Pusdiklat Bea danCukai.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh. PT. Indeks Kompleks Gramedia
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: CV. Adi Offset.
- Sevilla, Consuelo G. *et. al* (2007). *Research Methods*. Rex Printing Company. Quezon City.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sumarsono, HM. Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi aksara: Jakarta.
- 2009. *Statistika Ekonomi Induktif*. Indeks.
- Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Edisi kelima. Jakarta: PT GramediaPustakaUtama.
-2004. *Metode Riset Ilmu Administrasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
-2008. *Metode Penelitian untuk Skripsidan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN 1. Kuesioner Penelitian

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PERUSAHAAN ROKOK GAGAK HITAM BONDOWOSO

Yang Terhormat
Bapak/Ibu/Saudara/I Responden
Penelitian
Di Tempat

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Indah Nursafitri
NIM : 110810201298
Fakultas : Ekonomi

Saat ini saya sedang menyusun skripsi yang berjudul **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso”** guna memperoleh gelar kesarjanaan program S1 di Universitas Jember. Oleh karena itu, saya mengharapkan kesediaan saudara/i untuk meluangkan waktu guna mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada. Kuesioner ini semata mata untuk kepentingan ilmiah, oleh karenanya kesungguhan saudara/i dalam mengisi setiap poin pertanyaan akan sangat menentukan keberhasilan penelitian ini. Semua data dan jawaban saudara akan dijamin kerahasiaannya. Atas waktu dan ketersediaannya saya ucapkan terimakasih.

Peneliti

Indah Nursafitri
110810201298

Lembar Kuesioner

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nomor Responden :(diisi oleh peneliti)
Umur : Tahun
Jenis kelamin : Perempuan/Laki-laki (coret yang tidak perlu)
Jabatan Responden :
Lama bekerja :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pernyataan-pernyataan berikut ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
2. Berilah tanda (✓) pada salah satu jawaban di setiap pernyataan, sesuai apa yang anda alami dan rasakan selama ini. Terdapat 4 (empat) pilihan jawaban, yaitu:
 - a. SS : Sangat setuju, dengan skor 4
 - b. S : Setuju, dengan skor 3
 - c. TS : Tidak setuju, dengan skor 2
 - d. STS: Sangat tidak setuju, dengan skor 1

Daftar Kuesioner

1. Karakteristik Pekerjaan

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
Otonomi					
1	Saya dalam bekerja mempunyai keleluasaan dan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan				
Identitas tugas					
2	Saya merasa selalu memahami dan mengerti bagaimana menyelesaikan pekerjaan yang diberikan				
Signifkansi tugas					
3	Saya dalam bekerja mempunyai pekerjaan yang berhubungan dengan kepentingan perusahaan				
Umpan balik					
4	Saya selalu mendapatkan semua informasi pekerjaan untuk mempermudah penyelesaiannya				

2. Stres Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
Ciri-ciri psikologis					
1	Suasana hati karyawan yang sensitif dalam melakukan pekerjaan yang menantang				
2	<i>Miss</i> komunikasi dengan rekan sekerja				
3	Melamun didalam melakukan pekerjaan				
4	Pesimis apabila memikirkan pekerjaan				
Ciri-ciri fisik					
5	Jantung yang berdenyut kencang karena dikejar waktu menyelesaikan tugas				
6	Tidak dapat berkonsentrasi dalam bekerja				

7	Merasa pusing dan malas mengerjakan pekerjaan yang berlebihan				
8	Akibat pekerjaan yang berat lebih memilih untuk tidur				
Ciri-ciri perilaku					
9	Menunda atau menghindari pekerjaan				
10	Berencana menyisihkan para pesaing				
11	Beban pekerjaan yang membuat lupa akan jam makan				

3. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	TS	S	STS
Psikologi					
1	Saya merasa tenang dalam bekerja				
2	Saya berbakat dalam bidang pekerjaan				
Sosial					
3	Interaksi saya berjalan lancar dengan atasan				
4	Interaksi saya berjalan lancar dengan karyawan				
Fisik					
5	Pengaturan waktu kerja dan istirahat sesuai				
6	Perlengkapan kerja mendukung saya bekerja				
7	Saya memiliki kondisi kesehatan yang baik				
Finansial					
8	Saya puas dengan gaji dan jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan				

4. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
Kualitas kerja					
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan				
Kuantitas kerja					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin agar memperoleh hasil yang maksimal				
Ketepatan waktu					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang berlaku				
Komitmen kerja					
4	Saya selalu berusaha membantu rekan kerja ketika mereka mengalami kesulitan dalam pekerjaan				
5	Saya selalu setia terhadap perusahaan dan tanggung jawab kerja terhadap perusahaan				

LAMPIRAN 2. Rekapitulasi Jawaban Responden

No. Resp	Karakteristik Pekerjaan (X1)						Stress Kerja (X2)													
	X1 .1	X1 .2	X1 .3	X1 .4	Jml	Rerata	X2 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5	X2 .6	X2 .7	X2 .8	X2 .9	X2 .10	X2 .11	Jml	Rerata	
1	3	3	2	2	10	2.5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	39	3.55	
2	2	2	2	2	8	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	31	2.82	
3	3	3	2	2	10	2.5	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	3	32	2.91	
4	3	4	4	3	14	3.5	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	27	2.45	
5	2	2	2	2	8	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	27	2.45	
6	3	4	4	3	14	3.5	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	28	2.55	
7	3	4	4	3	14	3.5	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	27	2.45	
8	3	4	2	4	13	3.25	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	35	3.18	
9	3	3	3	2	11	2.75	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	32	2.91	
10	4	4	4	4	16	4	2	2	2	4	4	3	3	2	2	2	3	29	2.64	
11	2	3	3	3	11	2.75	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	25	2.27	
12	4	4	4	3	15	3.75	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	28	2.55	
13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	26	2.36	
14	2	2	2	3	9	2.25	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	30	2.73	
15	2	2	2	3	9	2.25	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	28	2.55	
16	3	2	2	2	9	2.25	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	2.82	
17	3	3	3	2	11	2.75	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	27	2.45	
18	2	2	2	3	9	2.25	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	24	2.18	
19	2	3	2	3	10	2.5	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	27	2.45	
20	2	2	2	3	9	2.25	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	35	3.18	
21	3	4	3	3	13	3.25	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	37	3.36	
22	2	3	2	3	10	2.5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	28	2.55	
23	3	3	2	4	12	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	31	2.82	
24	3	2	2	2	9	2.25	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2.18	
25	3	4	3	3	13	3.25	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	33	3.00	
26	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	28	2.55	
27	2	3	2	4	11	2.75	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	32	2.91	

28	3	3	2	3	11	2.75	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3.27
29	3	3	2	2	10	2.5	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	27	2.45
30	3	2	2	2	9	2.25	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	38	3.45
31	3	3	3	2	11	2.75	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	32	2.91
32	3	3	3	2	11	2.75	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	27	2.45
33	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	32	2.91
34	2	3	3	2	10	2.5	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	30	2.73
35	2	2	2	2	8	2	3	3	3	3	4	4	2	2	2	4	4	34	3.09
36	2	3	2	3	10	2.5	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	31	2.82
37	2	2	2	2	8	2	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	34	3.09
38	2	3	4	2	11	2.75	2	2	3	3	4	4	4	2	2	2	2	30	2.73
39	2	3	4	2	11	2.75	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	38	3.45
40	2	3	3	2	10	2.5	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	31	2.82
41	2	4	4	2	12	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	29	2.64
42	2	3	3	2	10	2.5	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	30	2.73
43	2	3	3	2	10	2.5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	28	2.55
44	2	3	3	2	10	2.5	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	28	2.55
45	2	3	3	2	10	2.5	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	27	2.45
46	2	2	2	2	8	2	4	4	2	2	2	2	3	5	3	4	4	35	3.18
47	2	2	2	2	8	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	26	2.36
48	3	3	2	2	10	2.5	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	32	2.91
49	2	2	2	2	8	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	28	2.55
50	2	3	3	2	10	2.5	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	28	2.55
51	2	2	2	2	8	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	31	2.82
52	2	2	2	2	8	2	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	31	2.82
53	2	2	2	2	8	2	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	31	2.82
54	2	2	2	2	8	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	26	2.36
55	2	2	2	2	8	2	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	36	3.27
56	2	2	2	2	8	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	28	2.55
57	2	2	2	2	8	2	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	33	3.00
58	2	2	2	2	8	2	3	3	4	4	2	2	4	4	2	2	2	32	2.91
59	2	2	2	2	8	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	28	2.55

60	2	3	3	2	10	2.5	3	3	4	4	4	2	2	2	3	3	3	33	3.00
61	3	2	2	2	9	2.25	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	36	3.27
62	2	3	3	2	10	2.5	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	34	3.09
63	3	3	3	2	11	2.75	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	28	2.55
64	2	3	3	2	10	2.5	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	29	2.64
65	2	2	2	2	8	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	33	3.00
66	2	3	2	3	10	2.5	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	33	3.00
67	2	2	2	2	8	2	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	3	31	2.82
68	3	3	3	2	11	2.75	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	33	3.00
69	3	3	2	3	11	2.75	3	3	2	2	3	2	2	4	4	4	4	33	3.00
70	2	3	3	3	11	2.75	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	35	3.18
71	2	3	3	3	11	2.75	4	4	2	2	2	2	4	4	3	3	3	33	3.00
72	2	3	3	3	11	2.75	2	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	34	3.09
73	2	3	3	2	10	2.5	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	33	3.00
74	3	3	3	2	11	2.75	4	4	2	2	2	2	2	4	4	3	3	32	2.91
75	3	3	3	2	11	2.75	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	30	2.73
76	2	2	2	2	8	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	34	3.09
77	3	2	2	2	9	2.25	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	26	2.36
78	3	3	3	2	11	2.75	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2.09
79	2	2	2	2	8	2	3	2	4	2	3	3	2	2	2	2	3	28	2.55
80	3	3	3	2	11	2.75	2	3	2	3	2	3	2	2	2	4	3	28	2.55
81	3	2	2	4	11	2.75	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	38	3.45
Jml	19 6	22 0	20 6	19 3	815	203.75	23 7	23 6	23 1	23 1	23 2	21 8	21 6	21 6	21 7	22 4	22 7	2485	225.91
Rera ta	2.4 2	2.7 2	2.5 4	2.3 8	10.0 6	2.52	2.9 3	2.9 1	2.8 5	2.8 5	2.8 6	2.6 9	2.6 7	2.6 7	2.6 8	2.7 7	2.8 0	30.7	2.79

No. Resp	Kepuasan Kerja (Z)											Kinerja Karyawan (Y)						
	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Jml	Rerata	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Jml	Rerata	
1	2	2	2	3	3	3	2	2	19	2.38	4	4	2	2	2	14	2.80	
2	2	2	2	4	4	3	3	3	23	2.88	3	3	2	2	2	12	2.40	
3	2	2	2	2	2	4	4	4	22	2.75	2	2	2	3	3	12	2.40	

4	3	3	3	3	3	3	4	4	26	3.25	3	3	3	4	4	17	3.40
5	3	3	4	4	4	3	3	3	27	3.38	3	3	4	4	4	18	3.60
6	3	2	2	2	4	4	3	3	23	2.88	2	2	3	3	3	13	2.60
7	4	4	4	3	3	3	3	3	27	3.38	2	2	3	3	3	13	2.60
8	2	2	2	4	4	3	3	3	23	2.88	4	4	4	3	3	18	3.60
9	3	3	3	3	3	4	4	4	27	3.38	3	3	3	4	4	17	3.40
10	4	4	4	4	3	3	2	2	26	3.25	2	2	2	2	2	10	2.00
11	3	3	3	3	3	3	2	2	22	2.75	3	3	3	2	2	13	2.60
12	2	2	4	4	4	3	3	3	25	3.13	2	2	2	4	4	14	2.80
13	3	3	3	3	4	4	4	4	28	3.50	2	2	2	2	2	10	2.00
14	3	3	3	3	3	3	2	2	22	2.75	4	4	4	2	2	16	3.20
15	4	4	4	2	2	2	2	2	22	2.75	3	3	3	4	4	17	3.40
16	2	2	4	4	4	2	2	2	22	2.75	2	2	2	2	2	10	2.00
17	4	4	2	2	3	3	3	3	24	3.00	2	2	3	3	3	13	2.60
18	4	4	4	3	3	3	3	3	27	3.38	3	3	3	2	2	13	2.60
19	4	4	4	4	4	3	3	3	29	3.63	2	2	3	3	3	13	2.60
20	2	2	4	4	4	4	2	2	22	2.75	4	4	4	3	3	18	3.60
21	3	3	3	2	2	2	2	2	19	2.38	2	2	2	4	4	12	2.40
22	2	2	3	3	3	2	2	2	19	2.38	4	4	2	2	2	14	2.80
23	3	3	3	4	4	4	4	4	29	3.63	3	3	3	2	2	13	2.60
24	4	4	4	4	3	3	3	3	28	3.50	3	3	2	2	2	12	2.40
25	3	3	3	4	4	4	2	2	25	3.13	3	3	3	4	4	17	3.40
26	3	3	4	4	3	3	3	3	26	3.25	3	3	3	3	3	15	3.00
27	2	2	4	2	4	2	2	3	21	2.63	2	2	3	3	3	13	2.60
28	2	2	3	2	4	2	3	3	21	2.63	2	2	2	4	4	14	2.80
29	2	2	2	4	2	4	2	2	20	2.50	4	4	4	3	3	18	3.60
30	4	4	3	3	2	2	2	2	22	2.75	3	3	3	4	4	17	3.40
31	4	4	3	3	3	2	2	2	23	2.88	3	3	4	4	4	18	3.60
32	3	3	3	3	4	4	4	4	28	3.50	4	4	3	3	3	17	3.40
33	2	2	3	2	3	2	3	2	19	2.38	4	4	3	3	3	17	3.40
34	4	4	4	3	3	2	2	2	24	3.00	4	4	2	2	2	14	2.80
35	4	4	4	3	3	3	3	3	27	3.38	2	2	2	4	4	14	2.80

36	3	3	3	3	4	4	4	4	28	3.50	4	4	2	2	2	14	2.80
37	3	3	3	3	3	2	2	2	21	2.63	3	3	3	2	2	13	2.60
38	3	3	4	4	4	3	3	3	27	3.38	3	3	3	2	2	13	2.60
39	3	3	3	3	3	3	4	4	26	3.25	4	4	3	3	3	17	3.40
40	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3.00	4	4	2	2	2	14	2.80
41	4	4	4	4	3	3	4	4	30	3.75	4	4	4	2	2	16	3.20
42	4	4	4	4	3	3	3	3	28	3.50	3	3	3	2	2	13	2.60
43	3	3	4	4	3	3	2	2	24	3.00	4	4	4	4	4	20	4.00
44	2	3	4	4	4	4	4	4	29	3.63	3	3	4	4	4	18	3.60
45	2	3	3	2	3	3	4	2	22	2.75	3	3	3	4	4	17	3.40
46	2	2	2	2	4	2	3	2	19	2.38	4	4	4	3	3	18	3.60
47	4	4	4	3	3	3	3	3	27	3.38	4	4	3	4	4	19	3.80
48	3	3	4	4	4	4	4	4	30	3.75	3	3	4	4	4	18	3.60
49	4	4	4	4	3	3	3	3	28	3.50	3	3	3	3	3	15	3.00
50	2	2	2	4	4	3	3	3	23	2.88	4	4	3	3	3	17	3.40
51	2	2	3	3	3	3	4	4	24	3.00	3	3	2	2	2	12	2.40
52	2	2	2	3	3	3	3	3	21	2.63	2	2	4	4	4	16	3.20
53	4	4	4	3	3	4	4	4	30	3.75	2	2	3	3	3	13	2.60
54	2	3	2	4	2	2	2	2	19	2.38	2	2	3	3	3	13	2.60
55	4	4	4	4	4	2	2	2	26	3.25	3	3	2	4	4	16	3.20
56	3	3	3	3	3	2	2	2	21	2.63	3	3	4	4	4	18	3.60
57	4	4	2	2	3	3	4	4	26	3.25	3	3	2	2	2	12	2.40
58	2	3	2	3	3	3	2	3	21	2.63	4	4	3	3	3	17	3.40
59	3	3	3	2	2	2	4	4	23	2.88	4	4	4	3	3	18	3.60
60	3	3	3	2	2	2	3	3	21	2.63	2	2	3	3	3	13	2.60
61	3	3	4	4	3	3	3	3	26	3.25	3	3	3	4	4	17	3.40
62	4	4	3	3	4	4	4	4	30	3.75	3	3	3	4	4	17	3.40
63	3	3	3	3	3	3	4	4	26	3.25	3	3	3	3	3	15	3.00
64	2	2	2	4	4	4	3	3	24	3.00	3	3	2	2	2	12	2.40
65	3	3	2	2	4	4	2	2	22	2.75	3	3	3	4	4	17	3.40
66	4	4	2	2	3	3	3	3	24	3.00	3	3	4	4	4	18	3.60
67	4	4	4	4	4	4	3	3	30	3.75	3	3	2	2	2	12	2.40

68	3	3	4	4	4	3	3	3	27	3.38	4	4	2	2	2	14	2.80
69	2	2	3	3	4	4	3	3	24	3.00	3	3	3	3	3	15	3.00
70	2	2	4	4	3	3	4	4	26	3.25	3	3	3	4	4	17	3.40
71	2	2	2	4	4	3	3	3	23	2.88	3	3	4	4	4	18	3.60
72	3	3	3	3	4	4	4	4	28	3.50	4	4	2	2	2	14	2.80
73	4	4	4	2	2	2	4	4	26	3.25	4	4	3	3	3	17	3.40
74	4	4	4	4	2	2	3	3	26	3.25	3	3	2	2	2	12	2.40
75	3	3	3	3	4	4	4	4	28	3.50	4	4	2	2	2	14	2.80
76	4	4	4	3	3	3	4	4	29	3.63	4	4	3	4	4	19	3.80
77	4	4	4	3	3	3	3	3	27	3.38	3	3	3	3	3	15	3.00
78	2	2	2	4	4	2	2	2	20	2.50	4	4	4	4	4	20	4.00
79	3	3	3	3	2	2	2	2	20	2.50	3	3	4	4	4	18	3.60
80	3	3	4	4	2	2	4	4	26	3.25	3	3	3	4	4	17	3.40
81	3	3	3	4	4	4	3	3	27	3.38	3	3	3	4	4	17	3.40
Jml	243	246	258	260	263	242	243	241	1994	249.25	251	251	237	247	247	1231	246.20
Rerata	3	3.04	3.19	3.21	3.25	2.99	3	2.98	24.6	3.08	3.1	3.10	2.93	3.05	3.05	15.20	3.04

LAMPIRAN 3. Hasil Uji Instrumen

a. Validitas Data

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Karakteristik Pekerjaan (X1.1)	2.63	.641	81
Karakteristik Pekerjaan (X1.2)	2.78	.612	81
Karakteristik Pekerjaan (X1.3)	2.74	.628	81
Karakteristik Pekerjaan (X1.4)	2.49	.551	81

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Stress Kerja (X2.1)	3.05	.650	81
Stress Kerja (X2.2)	3.04	.641	81
Stress Kerja (X2.3)	2.96	.697	81
Stress Kerja (X2.4)	2.94	.731	81

Stress Kerja (X2.5)	2.94	.713	81
Stress Kerja (X2.6)	2.77	.657	81
Stress Kerja (X2.7)	2.74	.608	81
Stress Kerja (X2.8)	2.73	.671	81
Stress Kerja (X2.9)	2.73	.633	81
Stress Kerja (X2.10)	2.79	.666	81
Stress Kerja (X2.11)	2.81	.673	81

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja (Z.1)	2.74	.738	81
Kepuasan Kerja (Z.2)	2.77	.729	81
Kepuasan Kerja (Z.3)	2.99	.783	81
Kepuasan Kerja (Z.4)	3.01	.783	81
Kepuasan Kerja (Z.5)	3.01	.750	81
Kepuasan Kerja (Z.6)	2.78	.725	81
Kepuasan Kerja (Z.7)	2.80	.765	81
Kepuasan Kerja (Z.8)	2.77	.763	81

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.621	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan (Y.1)	3.17	.685	81
Kinerja Karyawan (Y.2)	3.17	.685	81
Kinerja Karyawan (Y.3)	2.84	.661	81
Kinerja Karyawan (Y.4)	2.77	.694	81
Kinerja Karyawan (Y.5)	2.75	.681	81

b. Reliabilitas Karakteristik Pekerjaan (X1)

Correlations

		Karakteristik Pekerjaan (X1.1)	Karakteristik Pekerjaan (X1.2)	Karakteristik Pekerjaan (X1.3)	Karakteristik Pekerjaan (X1.4)	Karakteristik Pekerjaan (X1)
Karakteristik Pekerjaan (X1.1)	Pearson Correlation	1	.647**	.317**	.241*	.749**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.030	.000
	N	81	81	81	81	81
Karakteristik Pekerjaan (X1.2)	Pearson Correlation	.647**	1	.466**	.330**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.000
	N	81	81	81	81	81
Karakteristik Pekerjaan (X1.3)	Pearson Correlation	.317**	.466**	1	.483**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.000	.000
	N	81	81	81	81	81
Karakteristik Pekerjaan (X1.4)	Pearson Correlation	.241*	.330**	.483**	1	.665**
	Sig. (2-tailed)	.030	.003	.000		.000
	N	81	81	81	81	81
Karakteristik Pekerjaan (X1)	Pearson Correlation	.749**	.819**	.755**	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Stress Kerja (X2.7)	Pearson Correlation	.159	.153	.036	.217	.222*	.503**	1	.469**	.205	.142	.156	.528**
	Sig. (2-tailed)	.155	.172	.749	.052	.046	.000		.000	.067	.206	.164	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Stress Kerja (X2.8)	Pearson Correlation	-.026	-.063	-.155	-.137	-.114	.109	.469**	1	.648**	.431**	.441**	.415**
	Sig. (2-tailed)	.817	.573	.166	.224	.312	.333	.000		.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Stress Kerja (X2.9)	Pearson Correlation	-.089	-.067	-.165	-.118	.045	.115	.205	.648**	1	.664**	.673**	.475**
	Sig. (2-tailed)	.432	.550	.142	.295	.687	.305	.067	.000		.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Stress Kerja (X2.10)	Pearson Correlation	.053	.048	-.098	-.130	.104	.200	.142	.431**	.664**	1	.917**	.557**
	Sig. (2-tailed)	.637	.672	.385	.248	.355	.073	.206	.000	.000		.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Stress Kerja (X2.11)	Pearson Correlation	.021	.016	-.121	-.125	.106	.240*	.156	.441**	.673**	.917**	1	.556**
	Sig. (2-tailed)	.851	.887	.280	.265	.346	.031	.164	.000	.000	.000		.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Stress Kerja (X2)	Pearson Correlation	.564**	.608**	.530**	.584**	.581**	.573**	.528**	.415**	.475**	.557**	.556**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kepuasan Kerja (Z.7)	Pearson Correlation	.152	.185	.246*	.129	.309**	.574**	1	.926**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.176	.099	.027	.250	.005	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Kepuasan Kerja (Z.8)	Pearson Correlation	.202	.192	.288**	.193	.311**	.583**	.926**	1	.725**
	Sig. (2-tailed)	.071	.086	.009	.084	.005	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Kepuasan Kerja (Z)	Pearson Correlation	.603**	.616**	.709**	.603**	.530**	.621**	.691**	.725**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

e. Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Kinerja Karyawan (Y.1)	Kinerja Karyawan (Y.2)	Kinerja Karyawan (Y.3)	Kinerja Karyawan (Y.4)	Kinerja Karyawan (Y.5)	Kinerja Karyawan (Y)
Kinerja Karyawan (Y.1)	Pearson Correlation	1	1.000**	.145	-.176	-.202	.550**
	Sig. (2-tailed)		.000	.197	.115	.070	.000
	N	81	81	81	81	81	81
Kinerja Karyawan (Y.2)	Pearson Correlation	1.000**	1	.145	-.176	-.202	.550**
	Sig. (2-tailed)	.000		.197	.115	.070	.000
	N	81	81	81	81	81	81

Kinerja Karyawan (Y.3)	Pearson Correlation	.145	.145	1	.489**	.467**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.197	.197		.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81
Kinerja Karyawan (Y.4)	Pearson Correlation	-.176	-.176	.489**	1	.987**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.115	.115	.000		.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81
Kinerja Karyawan (Y.5)	Pearson Correlation	-.202	-.202	.467**	.987**	1	.647**
	Sig. (2-tailed)	.070	.070	.000	.000		.000
	N	81	81	81	81	81	81
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.550**	.550**	.720**	.671**	.647**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81	81

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 4. Hasil Uji Analisis Jalur Persamaan 1

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stress Kerja (X2), Karakteristik Pekerjaan (X1) ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 ^a	.349	.332	.39343

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja (X2), Karakteristik Pekerjaan (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.471	2	3.235	20.901	.000 ^a
	Residual	12.074	78	.155		
	Total	18.544	80			

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja (X2), Karakteristik Pekerjaan (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.452	.378		1.198	.235
	Karakteristik Pekerjaan (X1)	.201	.101	.192	1.996	.049
	Stress Kerja (X2)	.656	.125	.503	5.236	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

(Z)

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.1663	3.3688	2.8599	.28440	81
Residual	-.92286	.90202	.00000	.38848	81
Std. Predicted Value	-2.439	1.789	.000	1.000	81
Std. Residual	-2.346	2.293	.000	.987	81

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

LAMPIRAN 5. Hasil Analisis Path Persamaan 2

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja (Z), Karakteristik Pekerjaan (X1), Stress Kerja (X2) ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.386	.362	.33796

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z), Karakteristik Pekerjaan (X1), Stress Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.526	3	1.842	16.128	.000 ^a
	Residual	8.795	77	.114		
	Total	14.321	80			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z), Karakteristik Pekerjaan (X1), Stress Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.738	.327		2.253	.027
	Karakteristik Pekerjaan (X1)	.247	.089	.268	2.788	.007
	Stress Kerja (X2)	.323	.125	.282	2.583	.012
	Kepuasan Kerja (Z)	.219	.097	.250	2.256	.027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.3170	3.4563	2.9457	.26283	81
Residual	-.64475	.80233	.00000	.33156	81
Std. Predicted Value	-2.392	1.943	.000	1.000	81
Std. Residual	-1.908	2.374	.000	.981	81

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)