

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KESELAMATAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris Pada Perawat Rumah Sakit Rujukan COVID-19 Kota
Magelang)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Drajat Sarjana S-1



Disusun Oleh :
Laila Zaeniah Afifah
NPM. 16.0101.0043

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2020**

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KESELAMATAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris Pada Perawat Rumah Sakit Rujukan COVID-19 Kota
Magelang)**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Magelang**



Disusun Oleh :
Laila Zaeniah Afifah
NPM. 16.0101.0043

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2020**

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris Pada Perawat Rumah Sakit Rujukan COVID-19 Kota Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Laila Zaeniah Afifah

NPM 16.01010043

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 25 Agustus 2020

Susunan Tim Penguji

Pembimbing



Dr. Rochiyati Murniningsih, SE., MP

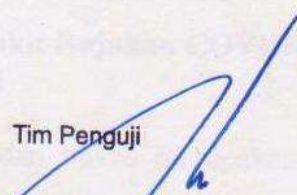
Pembimbing I



Friztina Anisa, SE., MBA

Pembimbing II

Tim Penguji


Dra. Marlina Kurnia, MM

Ketua


Dr. Rochiyati Murniningsih, SE., MP

Sekretaris


Friztina Anisa, SE., MBA

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal

08 SEP 2020



Dra. Marlina Kurnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Laila Zaeniah Afifah
NPM : 16.0101.0043
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan dan saya susun dengan judul:

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KESELAMATAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris pada Perawat Rumah Sakit Rujukan COVID-19 Kota
Magelang)**

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi yang lain. Apabila dikemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi Akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaanya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, Agustus 2020
Pembuat pernyataan,




Laila Zaeniah Afifah
NPM. 16.0101.0043

RIWAYAT HIDUP

Nama : Laila Zaeniah Afifah
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 10 Juli 1996
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Semampir Pasuruhan Rt.01 Rw.01 Kecamatan
Mertoyudan Kabupaten Magelang
Alamat Email : lailazaeniah55@gmail.com

Pendidikan Formal :

Sekolah Dasar (2002-2008) : SD Negeri Pasuruhan 4
SMP (2008-2011) : SMP Negeri 3 Mertoyudan
SMA (2011-2014) : SMK Negeri 2 Magelang
Perguruan Tinggi (2016-2020) : S1 Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Magelang

Pengalaman Organisasi:

- Resimen Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Magelang (2016-2018)

Magelang, Agustus 2020

Peneliti



Laila Zaeniah Afifah
NPM. 16.0101.0043

MOTTO

“Ubah pikiranmu dan kau dapat mengubah duniamu”

“Rahasia kesuksesan adalah mengetahui yang orang lain tidak ketahui.”
(*Aristotle Onassis*)

“Sesungguhnya Allah mencintai ketika seseorang mengerjakan sesuatu, ia ithqan dalam melaksanakannya.”
(*HR. Imam Thabrani*)

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”
(*QS. Al-Insyirah: 6*)

“Hanya pendidikan yang bisa menyelamatkan masa depan, tanpa pendidikan Indonesia tak mungkin bertahan.”
(*Najwa Shihab*)

“Tujuan pendidikan itu untuk mempertajam kecerdasan, memperkuat kemauan serta memperluas perasaan.”
(*Tan Malaka*)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi empiris pada Perawat Rumah Sakit Rujukan Covid-19 Kota Magelang)”**.

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Suliswiyadi M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina Kurnia, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Muhdiyanto, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Mulato Santoso, S.E., M.Sc., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang.
5. Dr. Rochiyati Murniningsih. SE. MP., selaku Dosen pembimbing 1 yang telah

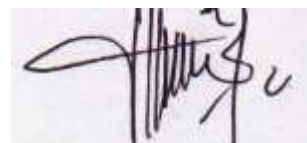
membimbing dengan sabar, selalu memotivasi dan mengarahkan dari awal menulis skripsi hingga selesai.

6. Fritina Anisa, SE., MBA., selaku Dosen pembimbing 2 yang telah memberi masukan dan saran dalam perbaikan skripsi
7. Segenap Dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bekal ilmu dan melayani dengan baik.
8. Bapak Muh Sangidun & Ibu Nok Masikah selaku orang tua saya, terimakasih telah memberikan dukungan, memanjatkan doa dan memberikan fasilitas untuk menyelesaikan kuliah dan skripsi.
9. Untari Mulyaningsih selaku kakak saya & Sri Hartatik selaku adik saya yang telah memberikan dukungan untuk menyelesaikan studi dan menggapai cita-cita
10. Sahabat-sahabatku, untuk kebersamaan, bantuan, semangat, kritik dan saran yang selalu berarti dan membangun.

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak berkepentingan.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Magelang, Agustus 2020
Peneliti



Laila Zaeniah Afifah
NPM. 16.0101.0043

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
RIWAYAT HIDUP	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR & TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	8
A. Telaah Teori.....	8
1. Teori Atribusi (<i>Atribution Theory</i>)	8
2. Kinerja Karyawan.....	9
3. Kepuasan Kerja	11
4. Stres kerja	11
5. Motivasi Kerja	12
6. Keselamatan Kerja.....	13
B. Penelitian Terdahulu.....	14
C. Hipotesis	17
D. Model Penelitian.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Metode Penelitian.....	26
B. Data Penelitian.....	27
C. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel.....	28
D. Uji Instrumen.....	31

E. Teknik Analisis Data	32
F. Uji Hipotesis	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	37
A. Statistik Deskriptif Data	37
B. Statistik Deskriptif Responden.....	37
C. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	40
D. Uji Kualitas Data	42
E. Hasil Analisis Data	44
F. Hasil Pengujian Hipotesis.....	46
BAB V KESIMPULAN	62
A. Kesimpulan.....	62
B. Keterbatasan Penelitian	63
C. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN.....	67

DAFTAR GAMBAR & TABEL

Gambar 2.1 Model Penelitian.....	25
Tabel 4. 1 Proses Distribusi dan Penerimaan Kuesioner	37
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Umur.....	38
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	39
Tabel 4. 5 Responden Berdasarkan Pendidikan	40
Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif Variabel.....	41
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Data	43
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Data	44
Tabel 4. 9 Regresi Berganda	45
Tabel 4. 10 Koefisien determinasi.....	47
Tabel 4. 11 Uji F	48
Tabel 4. 12 Uji T	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisiener	68
Lampiran 2 Tabulasi Data Kuisiener	73
Lampiran 3 Hasil Analisis Data	83
Lampiran 4 Uji Regresi	88
Lampiran 5 Uji Mediasi (Sobel Test).....	96

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Empiris Pada Perawat Rumah Sakit Rujukan COVID-19 Kota Magelang)

**Oleh:
Laila Zaeniah Afifah**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada perawat Rumah Sakit Rujukan COVID-19 Kota Magelang yang berjumlah 110 responden dengan teknik *Purposive Sampling*. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Berdasarkan hasil uji penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Stres Kerja, Motivasi Kerja, Keselamatan Kerja, Kinerja Perawat, Covid-19

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan berketrampilan serta berdaya saing tinggi akan memberikan peluang suatu organisasi berjalan pada jalur yang mengalami trend peningkatan bahkan sampai kemajuan organisasi tersebut. Apabila manajemen dapat mengaturnya dengan baik, akan membentuk suatu hubungan atau interaksi yang baik antara karyawan yang satu dengan lainnya.

Era globalisasi merupakan sebuah fenomena yang tidak hanya terbatas pada ruang, waktu dan wilayah tertentu. Hal ini berpengaruh pada kehidupan manusia salah satunya yaitu persaingan bisnis. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk beradaptasi secara cepat agar mampu mengarungi persaingan. Salah satu kunci memenangkan persaingan dengan memiliki sumber daya manusia berkualitas yang dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. SDM tidak lagi dipandang sebagai faktor-faktor produksi, melainkan sebuah aset yang harus di kelola dengan baik.

RSUD Tidar, RST Tk.II dr. Soedjono dan RSJ Prof Dr. Soerojo adalah rumah sakit yang terletak di Kota Magelang. Ketiga rumah sakit ini merupakan rumah sakit rujukan Covid-19 di Kota Magelang. Wabah Covid-19 telah menimbulkan kekhawatiran global. Kekhawatiran ini disebabkan karena penyebaran virusnya yang cepat, yaitu hanya butuh 48 hari untuk menginfeksi 1.000 orang pertama. Tidak heran jika sejumlah negara melakukan sejumlah

upaya untuk mengisolasi penyebaran virus salah satunya di Indonesia.

Data sebaran kasus positif Covid-19 Kota Magelang yang bersumber dari Dinas Kesehatan Kota Magelang terhitung dari awal tahun 2020 sampai dengan tanggal 7 Juli 2020, tercatat sebanyak 33 pasien positif dirawat di rumah sakit rujukan dengan rincian pasien dinyatakan sembuh sebanyak 28 orang, pulang dipantau sebanyak 1 orang dan meninggal sebanyak 4 orang. Dari data tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi penurunan jumlah kasus covid-19. Faktor tersebut meliputi kejujuran pasien, penggunaan masker, adanya stigma positif dari masyarakat dan kepatuhan dalam *social distancing* sehingga penyebaran virus pun dapat diminimalisir. Tidak hanya itu, peran tenaga kesehatan terutama perawat yang telah bekerja keras dalam menangani pasien juga menjadi faktor penentu dalam penurunan jumlah kasus covid-19. Meskipun demikian, terdapat banyak masalah yang dihadapi oleh perawat yaitu beban kerja yang ada dirasa terlalu tinggi seperti halnya waktu kerja yang melebihi batas, sehingga diduga berdampak pada stres kerja perawat. Selain itu, motivasi yang rendah serta keselamatan kerja yg tidak terjamin juga diduga berdampak terhadap tingkat kepuasan kerja dan kinerja perawat.

Tinggi rendahnya tanggung jawab dari suatu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan berdampak pada kinerja serta kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini, suatu organisasi perlu adanya usaha dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan dengan memperhatikan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan karyawan agar sesuai dengan

kemampuan dan ukuran yang tepat pada karyawan. Apabila pekerja diberikan pekerjaan yang berlebih terkadang pekerja akan melihat pekerjaan tersebut menjadi stres tersendiri sehingga emosi positif yang dimiliki pekerja akan berkurang dan pekerja tersebut akan memiliki keluhan dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rajeshwaran dan Aktharsha (2017) bahwa stres kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu, hasil dari penelitian tersebut juga menyatakan bahwa stres kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Ade dan Ida (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan karyawan. Dengan begitu, organisasi harus memberikan perhatian pada karyawan yang telah diberikan tanggung jawab suatu pekerjaan agar mampu mengendalikan tingkat stres sehingga kinerja karyawan meningkat dan karyawan merasa puas dengan hasil kerjanya. Hal tersebut dapat diartikan bahwa stres kerja, kepuasan kerja dapat memberikan perubahan dalam kinerja seseorang.

Motivasi adalah sebuah dorongan, hasrat maupun minat yang begitu besar di dalam diri untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dengan adanya motivasi akan membuat seseorang berusaha sekuat tenaga untuk mencapai yang diinginkan. Memotivasi karyawan dianggap penting karena motivasi terkait dengan kinerja karyawan. Motivasi yang rendah dari karyawan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja serta akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian Lumentut dkk (2016) bahwa faktor motivasi kerja

ternyata belum mempengaruhi secara signifikan. Namun, peneliti lain (Hidayat & Taufiq, 2012) menyimpulkan bahwa motivasi kerja yang digambarkan melalui hirarki pemenuhan kebutuhan, telah berjalan dengan baik.

Selain itu, keselamatan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Hal tersebut disebabkan apabila karyawan mendapatkan perlindungan keselamatan kerja dari perusahaan, maka karyawan akan merasa aman. Selain berpengaruh terhadap kinerja karyawan, keselamatan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Manda dan Suwardi (2018), Mochamad (2017) menyatakan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Mihiravi (2016) juga menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berdampak positif dengan kepuasan kerja pada perusahaan. Hal tersebut berbeda dengan penelitian Dina (2015) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal diatas tentunya akan berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat. Disisi lain kedisiplinan juga menjadi masalah yang harus di perhatikan, sebab banyak perawat yang masih kurang disiplin seperti datang terlambat, serta melupakan prosedur yang telah ditentukan. Kondisi ini biasanya disebabkan karena beratnya beban kerja yang diterima. Sementara kedisiplinan ini menjadi tolak ukur kinerja yang dicapai karyawan khususnya bagian medis yaitu perawat.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Perawat Rumah Sakit Rujukan Covid-19 Kota Magelang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat pokok permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat?
3. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat?
6. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat?
8. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara stres kerja terhadap kinerja perawat?
9. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat?
10. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara keselamatan kerja terhadap kinerja perawat?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja perawat
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kinerja perawat
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja perawat
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat
8. Untuk menguji dan menganalisis kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara stres kerja terhadap kinerja perawat.
9. Untuk menguji dan menganalisis kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat.
10. Untuk menguji dan menganalisis kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara keselamatan kerja terhadap kinerja perawat.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang ilmu ekonomi dan bisnis sehingga dapat dijadikan referensi untuk mempersiapkan calon lulusannya yang akan terjun di dunia kerja agar dapat memiliki kompetensi sesuai yang dibutuhkan oleh perusahaan yang bersangkutan serta penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Bagi Tempat Penelitian (Praktisi)

Dengan adanya penelitian ini diharapkan berguna sebagai referensi Rumah Sakit dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang relevan dengan isi penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Atribusi (*Atribution Theory*)

Grand Theory yang mendasari penelitian ini adalah teori atribusi yang mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya (Luthans, 2006). Teori Atribusi dikembangkan oleh Fritz Heider (1958) yang mengargumentasikan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari diri seseorang, dan kekuatan eksternal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Robbins dan Judge (2008) menjelaskan bahwa teori atribusi merupakan uraian dari suatu sebab dan akibat dari sikap suatu individu, pertama-tama individu tersebut akan mencoba menilai dan menentukan perilaku tersebut muncul dan disebabkan secara internal dan eksternal. Perilaku yang dipengaruhi dari dalam diri individu itu sendiri merupakan perilaku yang disebabkan secara internal, sedangkan perilaku yang dipengaruhi dari luar individu itu sendiri merupakan perilaku yang disebabkan secara eksternal dengan kata lain seseorang berperilaku bukan berdasarkan keinginan dari diri sendiri melainkan karena keadaan yang tidak dapat dikontrol oleh diri individu maupun karena adanya suatu desakan yang diterima oleh individu tersebut.

Teori ini menjelaskan situasi di sekitar yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial disebut dengan *dispositional attributions*

dan *situasional attributions*. *Dispositional attributions* merupakan penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang, misalnya kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan *situasional attributions* merupakan penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat memengaruhi perilaku, misalnya kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat (Gordon & Graham, 2006).

Pada penelitian ini, teori atribusi digunakan sebagai dasar analisis peneliti dikarenakan teori ini menjelaskan terkait dengan sebab dan akibat dari suatu tindakan yang dilakukan. Kinerja dalam penelitian ini sebagai akibat dari suatu sebab atau tindakan yang telah dilakukan atau diterapkan kepada karyawan baik dari faktor internal ataupun eksternal. Kinerja dalam penelitian ini dinilai dari sumber daya manusia atau karyawannya yang kemudian mampu untuk memberikan kontribusi kepada perusahaan sehingga sebagai akibatnya perusahaan tetap bisa bertahan dan berkelanjutan.

2. Kinerja Karyawan

Kegiatan yang paling biasa dinilai suatu organisasi adalah kinerja karyawan yakni bagaimana karyawan melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi. Kinerja secara umum dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu baik atau buruk. Perbaikan kinerja individu

ataupun kelompok dalam organisasi harus selalu dilakukan dan menjadi pusat perhatian supaya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, komitmen organisasional, tingkat gaji, disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi dan lain-lain.

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016). (Mangkunegara, dkk, 2012) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja menjadi tolak ukur yang digunakan untuk melihat keberhasilan suatu perusahaan, jika perusahaan tersebut memiliki kinerja yang baik dalam mencapai tujuannya maka perusahaan tersebut dikatakan berhasil.

Dari definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil dari segala yang dicapai oleh karyawan dengan melewati berbagai proses dalam melakukan pekerjaannya. Setiap karyawan selalu ingin menunjukkan kinerja yang baik dan selalu berperilaku nyata sesuai dengan peran masing-masing karyawan di perusahaan tersebut. Kinerja merupakan suatu komponen yang sangat penting di dalam perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu sikap yang dimiliki pekerja mengenai pekerjaan mereka. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan (Ivancevich, John M., dkk; 2005). Menurut Kaswan (2017) kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, gaji, kompensasi, peluang jabatan, rekan kerja dan lain lain.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan persepsi seseorang yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan seberapa besar nilai pada pekerjaannya yang dia kerjakan. Semakin tinggi nilai pada pekerjaan tersebut maka semakin tinggi pula nilai kepuasan kerja terhadap pekerjaan tersebut.

4. Stres kerja

Stres kerja adalah salah satu risiko kesehatan di tempat kerja yang paling penting bagi karyawan di negara-negara berkembang (Paul, 2002; Danna dan Griffin, 2002). Rivai dan Deddy (2010) memandang stress kerja sebagai kondisi ketegangan yang timbul karena ketidakmampuan karyawan menghadapi perubahan pada lingkungan pekerjaan. Fauji (2013), stres kerja merupakan suatu kondisi yang merefleksikan rasa tertekan, tegang yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seorang

karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga menghambat tujuan organisasi.

Menurut Hanim (2016), stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Stres kerja didefinisikan sebagai sebuah respon baik secara fisik maupun emosional ketika persyaratan pekerja tidak sesuai dengan kompetensi, sumber daya dan kebutuhan pekerja. Handoko (2008: 200) menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, berarti mengganggu prestasi kerjanya.

Stres yang dirasakan menggambarkan persepsi keseluruhan seorang individu mengenai bagaimana berbagai *stressor* mempengaruhi kehidupannya. Persepsi terhadap *stressor* ini merupakan suatu komponen yang penting di dalam proses stress karena orang menginterpretasikan *stressor* yang sama secara berlainan. Sebagai contoh, beberapa orang merasakan pengangguran sebagai suatu pengalaman pembebasan yang positif, sedangkan orang lain merasakannya sebagai suatu pengalaman melemahkan yang negatif.

5. Motivasi Kerja

Winardi (2016) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat

dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan pengertian motivasi menurut Malayu (2015) adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Terdapat banyak teori tentang motivasi dan temuan penelitian yang memiliki tujuan untuk menjelaskan hubungan perilaku-hasil. Setiap teori dapat diklasifikasikan ke dalam pendekatan isi atau pendekatan proses dari motivasi (Ivancevich, John M.,dkk; 2005). Pendekatan isi berfokus pada pengidentifikasian faktor-faktor motivasi secara spesifik, sedangkan pendekatan proses berfokus pada penggambaran bagaimana perilaku dimotivasi.

Dalam bukunya, Luthans, Fred (2006) menuliskan motivasi berasal dari kata latin *movere* yang memiliki arti bergerak. Secara teknis, motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis dan psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif (Luthans, Fred; 2006).

6. Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan kondisi yang aman atau selamat dari kerugian yang terjadi di tempat kerja berupa penggunaan peralatan, bahan-bahan dan proses pengelolaan, lantai tempat bekerja dan lingkungan kerja,

serta metode kerja. Menurut dasar hukum peraturan perundang-undangan yang diatur dalam Undang-Undang tentang keselamatan kerja No.1 Tahun 1970 meliputi seluruh aspek pekerjaan yang berbahaya, dari segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri manufaktur maupun industri jasa. Perlindungan tenaga kerja memiliki beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan yang bertujuan agar tenaga kerja secara aman dalam melakukan pekerjaan sehari-hari untuk meningkatkan kinerja.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang kami lakukan mengacu pada penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Pahi, dkk (2016) meneliti tentang hubungan variabel stres terhadap *turnover intention* dengan kepuasan sebagai mediasi. Penelitian ini menggunakan analisis PLS. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 254 karyawan Bank Di Pakistan. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara stres kerja dengan *turnover intention* dan kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Riaz, dkk (2016) meneliti tentang pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan yaitu SPSS. Sampel yang digunakan sebanyak 100

orang. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Poniasih dan Kartika (2015) meneliti tentang hubungan variabel motivasi kerja, komunikasi, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sampel yang diteliti sebanyak 150 orang karyawan PT. Indonesia Power UBP Bali dengan metode simple random sampling. Pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner, dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Ratnaningsih (2018) meneliti tentang hubungan variabel promosi dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan analisis data uji statistik korelasi dan regresi ganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini seluruh karyawan Bank BJB Se Priangan timur. Hasil penelitian membuktikan bahwa promosi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tritama, dkk (2015) meneliti tentang hubungan variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini karyawan bagian Produksi PT Hankook Tire Indonesia, Cikarang. Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner dan studi dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji f dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja.

Yuliana, (2016) meneliti tentang hubungan kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BCA Syariah Semarang yang berjumlah 32 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan penelitian sensus atau penelitian populasi, dimana seluruh anggota populasi yang merupakan karyawan PT. BCA Syariah Semarang diambil sebagai sampel penelitian atau responden. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan uji t dan koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA Syariah Semarang.

Penelitian yang dilakukan Haris (2017) meneliti tentang hubungan variabel motivasi kerja, stress kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 39 responden yang bekerja di PT. Rosalia Indah. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, stres kerja dan keselamatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fadlallah (2015) meneliti tentang hubungan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 86 anggota staf pengajar dari fakultas Salman Bin Abdul-Aziz-Al Afla. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil dari

penelitian ini menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja merupakan salah satu penyebab terjadinya penurunan kinerja yang dihasilkan karyawan. Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh pada emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stress kerja harus diatasi, baik oleh karyawan itu sendiri maupun minta bantuan karyawan lain. Tekanan yang tidak mampu tertahan oleh seorang karyawan akan dilampiaskan melalui kemarahan. Mengatasi stres kerja dapat dilakukan dengan melihat pemicu stres kerja tersebut. Selanjutnya dikelola dan dikendalikan stres kerja yang terjadi di karyawan dengan membuat solusi bagi perusahaan untuk mengurangi besarnya stress kerja yang terjadi di tempat kerja. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan kerjanya. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam segala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Hipotesis ini dibuat berdasarkan penelitian terdahulu oleh Haris (2017) menunjukkan bahwa

stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi secara simultan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Merujuk dari konsep teori dan hasil penelitian tersebut, sehingga dihipotesiskan sebagai berikut :

H1: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Robbins (2008) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Setiap individu memiliki dorongan motivasional dasar yang berbeda-beda. Dengan adanya motivasi yang tinggi maka akan berdampak pada kinerja karyawan. Mengacu pada penelitian terdahulu Purnomo dan Dwiloka (2017), Yuliana (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Merujuk dari konsep teori dan hasil penelitian tersebut, sehingga dihipotesiskan sebagai berikut:

H2: Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Atika (2012), keselamatan kerja telah menjadi salah satu hak asasi manusia yang harus dilindungi oleh pemerintah dan dihargai oleh anggota masyarakat lainnya. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri manufaktur

maupun industri jasa. Keselamatan kerja akan berdampak terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya keselamatan kerja yang terjamin, maka tingkat kinerja karyawan akan semakin tinggi. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Haris (2017) yang menunjukkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, maka merujuk dari konsep teori dan hasil penelitian tersebut, sehingga dihipotesiskan sebagai berikut:

H3: Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hanim (2016) menyatakan bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Stres kerja didefinisikan sebagai sebuah respon baik secara fisik maupun emosional ketika persyaratan pekerja tidak sesuai dengan kompetensi, sumber daya dan kebutuhan pekerja. Hal ini di buktikan penelitian Dewi dan Netra (2015) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Perasaan stres dalam bekerja dapat menghambat seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kondisi ini perlu ditanggulangi lebih awal sebelum perasaan stres ini terjadi. Selain itu, mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pahi, dkk (2016), Riaz, dkk (2016) menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Akan tetapi penelitian Jyoti, dkk

(2015) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang signifikan tetapi negatif terhadap kepuasan kerja. Merujuk dari konsep teori dan hasil penelitian tersebut, sehingga dihipotesiskan sebagai berikut:

H4: Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

5. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Notoatmodjo (2015) motivasi pada dasarnya merupakan interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Di dalam diri seseorang terdapat kebutuhan atau keinginan terhadap objek di luar diri seseorang tersebut, kemudian dengan situasi di luar objek tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan yang dimaksud. Oleh sebab itu, motivasi adalah alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Mengacu pada penelitian Ratnaningsih (2018) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Merujuk dari konsep teori dan hasil penelitian tersebut, sehingga dihipotesiskan sebagai berikut:

H5: Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

6. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Keselamatan kerja dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Hal tersebut disebabkan apabila karyawan mendapatkan perlindungan keselamatan kerja dari perusahaan, maka karyawan akan merasa aman, sehingga karyawan memiliki kepuasan terhadap perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu Tritama, dkk (2015) menunjukan bahwa keselamatan

kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Merujuk dari konsep teori dan hasil penelitian tersebut, sehingga dihipotesiskan sebagai berikut:

H6: Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hanim (2016) menyatakan kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan suatu kondisi yang berkaitan tentang emosional yang dirasakan karyawan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaan mereka. Sikap senang dan tidak senang tersebut mencerminkan tingkat kepuasan yang didapatkan yang berasal dari pekerjaan dan lingkungan pekerjaan mereka. Menurut Pratama & Sriathi (2015) menyatakan kepuasan kerja yaitu suatu cara individu dalam merasakan pekerjaan yang berasal dari implikasi sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya. Sedangkan Nurmalasari (2015) mendefinisikan kepuasan sebagai suatu tanggapan karyawan terhadap situasi pekerjaan. Tanggapan yang diberikan bisa bersifat positif maupun negatif terhadap pekerjaannya, tergantung dari kepuasan yang didapatkan oleh mereka yang berasal dari pekerjaannya. Penelitian yang diteliti oleh Fadlallh (2015) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Merujuk dari konsep teori dan hasil penelitian tersebut, sehingga dihipotesiskan sebagai berikut:

H7: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

8. Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi antara Stres Kerja terhadap Kinerja

Stres sebagai istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja dan kepuasan. Karyawan yang stres cenderung mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah dan suka menyendiri sehingga prestasi kerja karyawan tidak dapat tercapai secara optimal. Wibowo (2012) mengungkapkan bahwa ada hubungan negatif kuat antara perasaan stres dengan kepuasan kerja karyawan dalam pencapaian kinerja pada karyawan itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang rendah akan mempengaruhi yang nyata pada tercapainya kepuasan kerja karyawan. Mengacu pada penelitian terdahulu Anang (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh variabel kepuasan kerja. Merujuk dari konsep teori dan hasil penelitian tersebut, sehingga dihipotesiskan sebagai berikut:

H8: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan

9. Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Handoko (2002) menyatakan bahwa tercapainya kepuasan pada diri seseorang akan dapat memotivasi dirinya untuk melaksanakan segala tugas yang diberikan dengan baik demi tercapainya kinerja yang maksimal. Dengan diperolehnya kepuasan kerja karyawan maka motivasi kerja akan meningkat karena karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan sehingga ada pengaruh antara karyawan dengan perusahaan yaitu, terpenuhinya kepuasan kerja bagi karyawan dan perusahaan mendapatkan kinerja yang tinggi dari para karyawannya. Mengacu pada penelitian terdahulu Wayan (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja secara signifikan. Merujuk dari konsep teori dan hasil penelitian tersebut, sehingga dihipotesiskan sebagai berikut:

H9: Kepuasan kerja memediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

10. Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi antara Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Bangun (2012) mendefinisikan keselamatan kerja merupakan perlindungan atas keamanan kerja untuk setiap pekerja, yaitu perlindungan yang mengarah pada kondisi fisik dan mental para pekerja yang diakibatkan pekerjaan dan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan.

Keselamatan merupakan suatu faktor yang penting dalam terlaksananya kegiatan suatu perusahaan. Setiap karyawan akan bekerja secara maksimal apabila terdapat jaminan keselamatan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Tatag (2019) menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung antara keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, memiliki pengaruh yang tidak sebesar pengaruh langsung keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja. Merujuk dari konsep teori dan hasil penelitian tersebut, sehingga dihipotesiskan sebagai berikut:

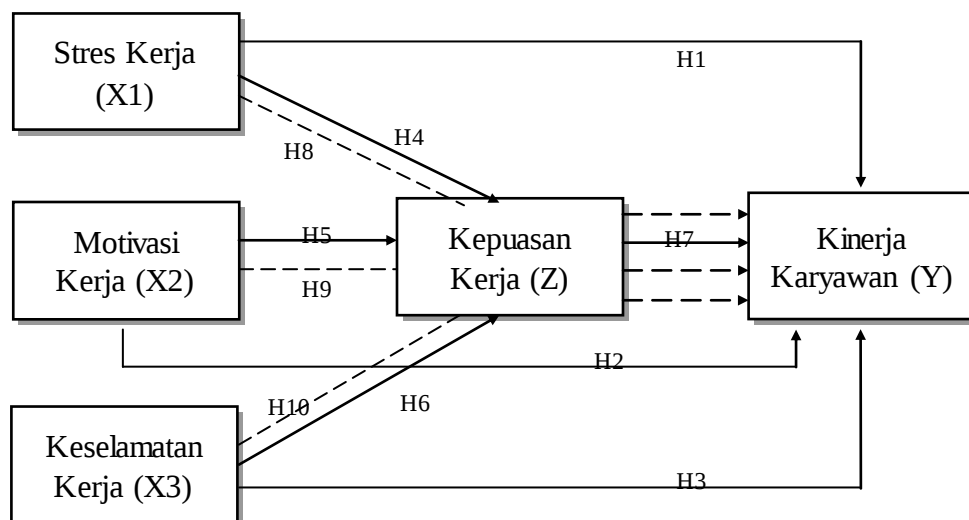
H10: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan

D. Model Penelitian

Model penelitian yang diajukan dalam penelitian ini berdasarkan hasil pada telaah teoritis seperti yang telah diuraikan sebelumnya. Model penelitian akan lebih memudahkan pemahaman dalam mencermati arah atau jalur pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran secara lebih rinci dan jelas mengenai keterkaitan antar variabel penelitian yang digunakan. Dari uraian sebelumnya, telah dikemukakan bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja, motivasi kerja, keselamatan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian terdahulu menjelaskan adanya pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja, motivasi kerja, keselamatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun peneliti lain menyatakan terdapat pengaruh negatif dan

signifikan antara stress kerja, motivasi kerja, keselamatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu variabel bebas atau independen adalah stress kerja X1, motivasi kerja X2, dan keselamatan kerja X3. Untuk variabel terkait atau dependen adalah kinerja karyawan Y. Sedangkan variabel yang memediasi atau variabel mediasinya yaitu kepuasan kerja Z. Stres yang terjadi dalam diri seseorang akan sangat berpengaruh pada saat bekerja. Motivasi kerja dan keselamatan menjadi penunjang dalam meningkatkan semangat kerja seseorang sehingga akan merasakan kepuasan tersendiri saat bekerja.



Gambar 2.1 Model Penelitian

Keterangan :

—————> : Hubungan langsung

- - - - -> : Hubungan tidak langsung

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah Perawat di Rumah Sakit Umum Tidar Magelang, RST dr. Soedjono Magelang dan RSJ Dr. Soerojo Magelang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* yang diambil dari jumlah populasi. Peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. *Purposive sampling* tergolong dalam jenis *non-probability sampling* yang artinya tidak memberikan peluang yang sama dari setiap populasi. Kriteria yang ditetapkan dalam penelitian ini untuk dijadikan sampel yaitu:

- Memiliki SK Tugas Covid-19.
- Memiliki keahlian Surat Tanda Registrasi (STR). Hal ini dikarenakan dengan memiliki STR menandakan perawat tersebut

kompeten dan bisa bekerja di pelayanan keperawatan baik di fasilitas kesehatan maupun mandiri.

- Masa kerja minimal 2 tahun. Hal ini dikarenakan apabila perawat yang telah memiliki masa kerja > 2 tahun maka dianggap telah melewati masa orientasi dan dianggap memahami landasan teoritis dalam melakukan praktik keperawatan. Sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik untuk mendukung kinerjanya.

Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}n &= \{5 \times \text{jumlah indikator yang digunakan}\} \\&= 5 \times 22 \\&= 110\end{aligned}$$

Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 110 responden.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang didapat dan dikumpulkan langsung dari objek yang diteliti oleh orang atau organisasi yang melakukan penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer yaitu sumber data yang diperoleh langsung oleh peneliti. Data primer yang digunakan berupa data hasil kuisisioner responden. Sumber data

primer didapat dari responden perawat Rumah Sakit rujukan covid-19 di Kota Magelang.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada. Peneliti menyebarkan kuesioner yang diberikan kepada karyawan untuk mengisi beberapa pertanyaan mengenai stres kerja, motivasi kerja, keselamatan kerja, kepuasan kerja dan kinerja yang ada di kuesioner dengan menggunakan skala likert.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dapat diberi skor sebagai berikut:

- 1) Sangat setuju : 5
- 2) Setuju : 4
- 3) Netral : 3
- 4) Tidak setuju : 2
- 5) Sangat tidak setuju : 1

C. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

1. Kinerja

Kinerja adalah persepsi responden tentang suatu hasil kerja karyawan yang telah dicapai dalam melaksanakan tanggung jawab

yang telah diberikan. Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja (Kasmir, 2016). Adapun variabel kinerja diukur dari persepsi responden terhadap:

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kemampuan bekerjasama
- 5) Pengawasan

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya atau suatu perasaan senang atau tidak senang yang dimiliki seorang individu terhadap pekerjaannya. Adapun variabel kepuasan kerja diukur dari persepsi responden terhadap:

- 1) Gaji
- 2) Promosi
- 3) Rekan kerja
- 4) Atasan

4. Stres Kerja

Stres kerja adalah persepsi responden tentang perasaan yang menekan atau tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Pengukuran motivasi kerja mengadopsi dari Robbins (2006) yang menjadi pedoman motivasi kerja. Adapun variabel stres kerja diukur dari persepsi responden terhadap:

- 1) Tuntutan tugas
- 2) Tuntutan peran
- 3) Tuntutan antar pribadi
- 4) Struktur organisasi
- 5) Kepemimpinan organisasi

5. Motivasi Kerja

Motivasi adalah persepsi responden tentang dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk selalu melakukan sesuatu hal yang baik. Pengukuran motivasi kerja mengadopsi dari Syahyuti (2010) yang menjadi indikator motivasi kerja. Adapun variabel motivasi kerja diukur dari persepsi responden terhadap:

- 1) Dorongan mencapai tujuan
- 2) Semangat kerja
- 3) Inisiatif dan Kreatifitas
- 4) Rasa tanggung jawab

6. Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja adalah persepsi responden tentang cara untuk menciptakan perasaan nyaman dalam diri karyawan sehingga karyawan dapat merasa tenang bekerja dalam perusahaan atau instansi tersebut. Pengukuran motivasi kerja mengadopsi dari Hiksian (2012) yang menjadi amperor keselamatan kerja. Adapun variabel motivasi kerja diukur dari persepsi responden terhadap:

- 1) Tingkat pemahaman pemakaian APD
- 2) Tingkat pendidikan dan pelatihan keselamatan
- 3) Jaminan keselamatan
- 4) Tingkat kelengkapan alat keselamatan kerja

Untuk pengukuran variabel penelitian kinerja, kepuasan kerja, stres kerja, motivasi kerja dan keselamatan kerja menggunakan skala likert (*likert scale*). Skala ini digunakan untuk mengukur respon subjek ke dalam 5 poin skala yaitu Sangat Setuju/SS (5), Setuju/S (4), Netral/N (3), Tidak Setuju/TS (2), Sangat Tidak Setuju/STS (1).

D. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid dan tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Uji validitas penelitian ini dengan menggunakan analisis faktor. Pendekatan analisis faktor konfirmatori *confirmatory factor analysis* (CFA) digunakan untuk menguji amper jumlah faktor yang diperoleh secara empiris sesuai dengan jumlah faktor yang telah disusun secara teoritik atau menguji hipotesis-hipotesis mengenai eksistensi konstruk. Di samping untuk menjawab pertanyaan amper jumlah faktor yang telah diekstraksi dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara amperor secara signifikan. Jika masing-masing

indikator memiliki *loading factor* yang tinggi, maka indikator tersebut dikatakan valid.

Analisis faktor seperti CFA membutuhkan terpenuhinya serangkaian asumsi. Asumsi pertama adalah korelasi antar variabel harus cukup kuat, hal ini dapat dilihat dari nilai Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) $> 0,50$ serta signifikansi dari Barlett's Test $< 0,50$ untuk memastikan variabel masih bisa diprediksi dan dianalisis lebih lanjut. Analisis faktor dapat menentukan seberapa besar faktor yang nantinya terbentuk mampu menjelaskan variabel.

2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2018) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan amperor dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Instrumen penelitian mengindikasikan memiliki reliabilitas yang memadai jika koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,7.

E. Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi

digunakan analisis pengaruh tidak langsung (uji sobel) dengan rumus persamaannya adalah :

$$Y1 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$Y2 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta Z + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen

a = konstanta

β = Koefisien

X = Variabel independen

Z = Variabel Mediasi

e = standar error

F. Uji Hipotesis

1. Uji R² (Uji Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi terletak pada 0 dan 1. Klasifikasi koefisien korelasi yaitu, 0 (tidak ada korelasi), 0-0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51-0,99 (korelasi kuat), 1.00 (korelasi sempurna). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua

informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

2. Uji F (Uji Kelayakan Model)

Uji F digunakan untuk menilai kelayakan model regresi yang telah terbentuk. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F tabel dengan F hitung. Dalam menentukan nilai F tabel, tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (df) pembilang = $k-1$, dan df penyebut = $n-k$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Kriteria pengujian yang digunakan yaitu jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3. Uji T (Uji Signifikansi Parameter Individual)

Uji statistik T menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Pengaruh paling dominan atau masing-masing variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen dengan tingkat signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$) dapat ditentukan dengan uji statistik t. Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Kriteria pengujian ini ditetapkan berdasarkan probabilitas. Apabila tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5%, dengan kata lain jika probabilitas $H_a > 0,05$ maka dinyatakan tidak signifikan,

dan jika probabilitas $H_a < 0,05$ maka dinyatakan signifikan (Ghozali, 2018).

4. Uji Mediasi (Sobel Test)

Sobel adalah pengujian hipotesis mediasi yang dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan sebutan uji Sobel (Sobel Test). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji pengaruh tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi. Untuk melihat pengaruh mediasi maka dilihat dari perkalian koefisien signifikan atau tidak. Diuji dengan Sobel Test dengan cara perhitungan:

$$Z = \frac{a.b}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

Keterangan :

a = koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi.

B = koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen.

SE_a^2 = Standar error of estimation dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi.

SE_b^2 = Standar error of estimation dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen.

Dari hasil uji mediasi tersebut, dapat dikatakan mediasi apabila :

- 1) Hubungan variabel independen ke variabel mediasi adalah tidak signifikan.
- 2) Hubungan variabel dependen ke variabel mediasi adalah signifikan.
- 3) Hubungan independen ke variabel dependen adalah signifikan.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan
5. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
6. Keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
9. Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

10. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini memiliki literatur atau artikel yang digunakan sebagai acuan yang masih terbatas sehingga penelitian ini banyak menemui kendala dalam pengerjaannya.
2. Pengolahan data pada penelitian ini berdasarkan jawaban dari responden pada kuesioner yang disebar. Hal tersebut akan menimbulkan masalah jika persepsi responden berbeda dengan keadaan yang sebenarnya. Serta hasil penelitian ini hanya didasarkan pada data secara tertulis dari kuesioner.
3. Penelitian ini hanya fokus pada pengujian variabel stres kerja, motivasi kerja, keselamatan kerja dan kepuasan kerja saja. Maka tidak dipungkiri adanya teori-teori lain diluar variabel tersebut yang mempengaruhi kinerja perawat.

C. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan-kesimpulan yang sudah diambil, maka selanjutnya dapat diusulkan beberapa saran yang mungkin dapat bermanfaat untuk kedepannya. Dari hasil penelitian ini ada beberapa saran yang dapat diusulkan:

1. Bagi Rumah sakit Rujukan Covid-19 Kota Magelang

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh peneliti,

maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

- a) Sebaiknya Rumah Sakit Rujukan Covid-19 selalu menjaga keselamatan kerja para perawat serta menjaga lingkungan kerja yang nyaman dan aman, sehingga kepuasan dan kinerja yang dihasilkan oleh perawat juga akan maksimal.
- b) Banyak faktor lain yang membuat kinerja perawat dapat maksimal, masih banyak faktor lain seperti budaya organisasi, kompensasi, gaya kepemimpinan, insentif dan lain sebagainya, maka dari itu Rumah Sakit Rujukan Covid-19 Kota Magelang harus memperhatikan faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian yang akan datang disarankan untuk:

- a) Diharapkan menambahkan periode pengamatan, sebab semakin lama interval waktu pengamatan maka semakin besar pula kesempatan untuk memperoleh informasi mengenai variabel yang lebih baik untuk penelitian yang akurat.
- b) Diharapkan dapat menambah variabel lain seperti budaya organisasi, kompensasi, gaya kepemimpinan insentif dan lain-lain yang masih berhubungan dengan faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan guna menghasilkan gambaran yang luas dan hasil yang lebih akurat serta menggunakan sampel yang lebih banyak lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alpian, F.(2019). Model Peningkatan Prestasi Kerja Islam Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. 20 (1), 62-72.
- Aria, T., Utami, H. N., Mayowan, Y., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (n.d.). (2016). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja TerhadapKepuasan Kerja Karyawan: Studi pada Karyawan bagian Produksi PT Hankook Tire Indonesia , Cikarang. 29 (1), 112–120.
- Arsyad, Lincolin. (2010). *Ekonomi Pembangunan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Avolio, B.J., Bass, B.M. and Jung, D.I. (1999). Re-examining the components of transformasional and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 60 No. 1, pp. 421-449.
- Bajpai, J. V. (2015). A Study of Impact of Work Stress on Job Satisfaction of Employees Working in Indian Banking Sector. 1(11), 27–32.
- Fadlallh, A. W. A. (2015). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj. 2(1), 26–32.
- Ghozali, H. I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 21 Update PLS Regresi (Cetakan ke). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, H. I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 21 Update PLS Regresi (Cetakan ke). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, H. I. (2018). Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) (Keempat ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, P.S. Malayu. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heider, Fritz. (1958). The Psychology of Intepersonal Relations. New York: Wiley.
- Herzberg, F. (1996). The Motivation to Work. John Willey and Sons. New York:

- Istri, C., & Sintya, A. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Bank Bpd Bali Cabang Ubud Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia. 5(12), 7583–7606.
- Jones, E & Davis, K. (1965). Attrybution Theory. Nrew York: McGraw Hill Inc.
- Maslow, A.H. (1994). *Motivasi dan Kepribadian: Teori Motivasi dengan Pendekatan Hirarki Kebuuhan Manusia*, (Terjemahan). Jakarta: LppM
- Muhammad Riaz, dkk (2016). Pengaruh Job Stress Terhadap Job Satisfaction. International Review Of Management And Business Research Journal. Vol 5.
- Nawastuti, Rati, (2018). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Salatiga: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
- Nitasari, Rizka Afrisalia dan Eisha Lataruva. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus. Jurnal Manajemen, Vol. 1, No.2
- Nurchayani dan Adnyani, 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajemen. Vol.5. No.1
- Pahi, M. H., Hamid, K. A., & Khalid, N. (2016). Save Talent of Banking Sector of Pakistan: Mediating Job Satisfaction between Job Stress and Employee Turnover Intention. 6(3), 617–624.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). In: Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Suhanto, E. D. I. (2009). Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Utomo, dkk. 2017. Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening: Survei pada Karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan. Vol. 17.
- Yuliana Rahmi. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. BCA Syariah Semarang. Jurnal STIE SEMARANG. Vol. 8. No 3.