PENGARUH MOTIVASI, *EMPLOYEE ENGAGEMENT,* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

(Studi Empiris Pada PDOW Taman Kyai Langgeng Kota Magelang)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1

Disusun oleh :
Ditya Wahyu Arista
15.0101.0128

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2019

PENGARUH MOTIVASI, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

(Studi Empiris Pada PDOW Taman Kyai Langgeng Kota Magelang)

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperolah
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang

Disusun Oleh:
Ditya Wahyu Arista
NIM.15.0101.0128

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2019

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi Empiris Pada PDOW Taman Kyai Langgeng Kota Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

DITYA WAHYU ARISTA

NPM **15.0101.0128**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal .....26 Juli 2019.....

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Dra. Marlina Kurnia, MM
Pembimbing I

Pembimbing II

Tim Penguji

Drs. Hamron Zuhadi, M.Si
Ketua

Dra. Marlina Kurnia, MM
Sekretaris

Diesyana Ajeng P, SE, M.Sc
Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1
Tanggal 14 AUG 2019 / 2 Agustus 2019

Dra. Marlina Kurnia, MM
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Ditya Wahyu Arista
NIM	: 15.0101.0128
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi Empiris Pada PDOW Taman Kyai Langgeng Kota Magelang)

adalah benar-benar hasil karya Saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya ini tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

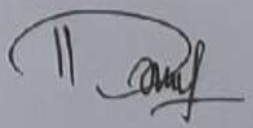
Magelang, 2 Agustus 2019
Pembuat Pernyataan,

Ditya Wahyu Arista
NIM. 15.0101.0128

RIWAYAT HIDUP

Nama	:	Ditya Wahyu Arista
Jenis Kelamin	:	Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir	:	Magelang, 06 Desember 1996
Agama	:	Islam
Status	:	Belum Menikah
Alamat Rumah	:	Jalan Urip Sumoharjo, No. 89, Wates, Kota Magelang
Alamat Email	:	Dityaarista@gmail.com
Pendidikan Formal	:	
SD (2003 – 2009)	:	SDN Kemirirejo 3 Kota Magelang
SMP (2009 - 2012)	:	SMP Negeri 6 Kota Magelang
SMA (2012 - 2015)	:	SMK Negeri 2 Kota Magelang
Perguruan Tinggi (2015 -2019)	:	S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang
Pengalaman Organisasi	:	Devisi Komvis Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMM)

Magelang, 2 Agustus 2019
Peneliti



Ditya Wahyu Arista
NIM. 15.0101.0128

MOTTO

"Orang-orang yang sukses telah belajar membuat diri mereka melakukan hal yang harus dikerjakan ketika hal itu memang harus dikerjakan, entah mereka menyukainya atau tidak."

(Aldus Huxley)

"Musuh yang paling berbahaya di atas dunia ini adalah penakut dan bimbang. Teman yang paling setia, hanyalah keberanian yang teguh."

(Andrw Jackson)

"Orang-orang yang hebat dibidang apapun bukan baru bekerja karena mereka terinspirasi, namun mereka menjadi terinspirasi karena mereka lebih suka bekerja. Mereka tidak menyia-nyiakan waktu untuk menunggu inspirasi."

(Ernest Newman)

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan Karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul "**PENGARUH MOTIVASI, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Empiris Pada PDOW Taman Kyai Langgeng 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 adaya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

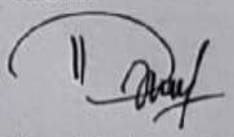
1. Bapak Ir. Eko Muh. Widodo, MT selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Ibu Dra. Marlina Kurnia, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang Sekaigus Dosen Pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
3. Bapak Muhdiyanto, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Bapak Mulato Santosa, SE., Msc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
5. Bapak Drs. Dahli Suhaeli. Mm selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah membekali ilmu dan melayani dengan baik.

7. Kedua orang tua, keluarga, sahabat, teman-teman angkatan 15 yang selalu medukung secara moril dan materil serta doa yang tiada putusnya dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
8. Semua pihak yang tidak dapat penyusun sebutkan satu-persatu yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Allah SWT selalu berkenan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan kepada penyusun. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Magelang, 2 Agustus 2019

Peneliti



Ditya Wahyu Arista

NIM 15.0101.0128

DAFTAR ISI

Halaman Judul i
Halaman Pengesahan ii
Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi iii
Halaman Riwayat Hidup iv
Motto v
Kata Pengantar vi
Daftar Isi viii
Daftar Tabel x
Daftar Gambar xi
Daftar Lampiran xiii
Abstrak xii

BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 8
C. Tujuan Penelitian 9
D. Kontribusi Penelitian 10
E. Sistematika Penulisan 10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 12
A. Landasan Teori 12
1. Teori Atribusi 12
2. Kinerja Karyawan 14
3. Kepuasan Kerja 19
4. Motivasi Kerja 21
5. Employee Engagement 25
6. Stres Kerja 30
B. Telaah Penelitian Sebelumnya 32
C. Perumusan Hipotesis 36
D. Kerangka Pemikiran Teoritis 43

BAB III METODEPENELITIAN 46
A. Metode Penelitian 46
B. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel 47
C. Teknik Pengumpulan Data 47
D. Metode Pengumpulan Data 48
E. Definisi Operasional dan Pengukurannya 48
F. Alat Analisis Data 51
G. Metode Analisis Data 52
1. Analisis Regresi Linear Berganda 52
2. Uji Koefisien Determinasi (R^2) 53
3. Uji t (parsial) 54
4. Uji F (*Goodness of fit*) 55
5. Analisis Jalur (*Path Analisis*) 55

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 57
A. Deskripsi Responden 57
B. Data Deskriptif 59
C. Pengujian Instrumen 62
D. Pengujian Hipotesis 65
E. Pembahasan 75

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 82
A. Simpulan 82
B. Keterbatasan Penelitian 833
C. Saran 833

DAFTAR PUSTAKA 844
LAMPIRAN 84

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi.....2
Tabel 4.1 Data Responden.....57
Tabel 4.2 Jawaban Responden Motivasi.....59
Tabel 4.3 Jawaban Responden *Employee Engagement*.....60
Tabel 4.4 Jawaban Responden Stres Kerja.....60
Tabel 4.5 Jawaban Responden Kepuasan Kerja.....61
Tabel 4.6 Jawaban Responden Kinerja Karyawan.....62
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....63
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Reliabilitas.....64
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian.....43
Gambar 4.1 Model Diagram Akhir.....68
Gambar 4.2 Nilai Kritis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....69
Gambar 4.3 Nilai Kritis Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.....70
Gambar 4.4 Nilai Kritis *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan.....61
Gambar 4.5 Nilai Kritis *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja.....72
Gambar 4.6 Nilai Kritis Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....73
Gambar 4.7 Nilai Kritis Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....74
Gambar 4.8 Nilai Kritis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Koesioner Penelitian.....1
Lampiran 2 Data Penelitian.....5
Lampiran 3 Frequency Table 1.....7
Lampiran 4 Frequency Table 2.....14
Lampiran 5 Reliability Motivasi Kerja.....17
Lampiran 6 Reliability Employee Engagement.....19
Lampiran 7 Reliability Stres Kerja.....21
Lampiran 8 Reliability Kepuasan Kerja.....23
Lampiran 9 Reliability Kinerja Karyawan.....24
Lampiran 10 Regression Kinerja Karyawan.....25
Lampiran 11 Regression Kepuasan Kerja.....26
Lampiran 12 Factor Analysis Motivasi Kerja.....27
Lampiran 13 Factor Analysis Employee Engagement.....29
Lampiran 14 Factor Analiysis Stres Kerja.....31
Lampiran 15 Factor Analysis Kepuasan Kerja.....33
Lampiran 16 Factor Analysis Kinerja Karyawan.....35
Lampiran 17 Tabel Distribusi F Probabilitas 0,05.....37
Lampiran 18 Tabel Distribusi t df = 41-80.....38

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Oleh:

Ditya Wahyu Arista
15.0101.0128

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, *employee engagement,* stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada PDOW Taman Kyai Langgeng secara langsung maupun tidak langsung. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 93 karyawan yang merupakan pegawai Taman Kyai Langgeng. Sampel diambil menggunakan metode *purposive sampling.* Sampel yang diambil sebanyak 70 karyawan sesuai kriteria. Metode yang digunakan dalam menganalisis data yaitu pengujian instrumen, koefisien determinasi, uji t secara parsial dan path analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja mampu menjadi variabel moderasi bagi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. *Employee engagement* tidak mempengaruhi kinerja karyawan. *Employee engagement* tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak mampu menjadi variabel moderasi bagi pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan memiliki pengaruh negatif. Kepuasan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Motivasi, *Employee engagement,* Stres kerja, Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan.

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Untuk menjalankan misi suatu organisasi didalam perusahaan maka perlu adanya suatu aturan yang terstruktur dan sistematis sehingga mampu memberikan arahan serta menyatukan unsur yang terdapat dalam organisasi yang bertujuan memaksimalkan kinerja karyawan. Kegiatan manajemen seperti tidakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya merupkan serangkaian kegiatan yang digunakan untuk mencapai visi organisasi. Pemegang peran penting didalam suatu organisasi yaitu sumber daya manusia karena mempunyai peran yang dominan dan aktif didalam kegiatan-kegiatan organisasi dimana manusia mempunyai peran yang sangat utama yaitu menjadi perencana, pelaksana, dan penentu terwujudnya visi organisasi. Sumber daya pada suatu organisasi sangat memerlukan adanya pengelolaan agar tujuan organisasi tercapai secara maksimal. Sumber daya manusia yang baik yaitu sumber daya manusia yang mampu memaksimalkan kinerjanya untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng merupakan salah satu badan usaha milik daerah yang menjadi tumpuan bagi pemerintah daerah di Kota Magelang untuk meningkatkan pendapatan asli daerah (PAD). Semua perusahaan pasti mempunyai tujuan untuk meningkatkan perusahaan sama halnya dengan Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng. Tujuan yang ingin dicapai oleh Obyek

Wisata Taman Kyai Langgeng yaitu melaksanakan fungsi pelayanan umum dan melaksanakan upaya untuk memupuk pendapatan. Pemerintah Kota Magelang mempunyai harapan besar untuk meningkatkan PAD dari Objek Wisata Taman Kyai Langgeng. Untuk meningkatkan PAD tersebut Taman Kyai Langgeng dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Tingkat ketidakhadiran karyawan sangat diperlukan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan di Taman Kyai Langgeng. Berikut merupakan data absensi karyawan enam bulan terakhir di Taman Kyai Langgeng:

Tabel 1.1
Data Absensi Bulan Oktober 2018 s/d Bulan Maret 2019

No	Bulan	Jumlah Absensi				Total	Jumlah Karyawan
		CT	S	IT	T		
1	Oktober	15	11	3	1	30	92
2	November	18	4	5	0	27	92
3	Desember	14	8	3	0	25	92
4	Januari	0	15	4	0	19	92
5	Februari	0	12	0	0	12	92
6	Maret	3	5	0	0	8	91

Sumber: Data internal Taman Kyai Langgeng

Keterangan :

CT : Cuti

S : Sakit

IT : Ijin Terlambat

T : Terlambat

Berdasarkan Tabel 1.1 maka dapat disimpulkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan Taman Kyai Langgeng terus mengalami penurunan yaitu: ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Oktober 2018 sebanyak 30

dan tingkat ketidakhadiran terendah terjadi pada bulan Maret 2019 sebanyak 8. Tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan pada Taman Kyai Langgeng dapat mengakibatkan terhambatnya produktifitas kinerja karyawan dan berdampak juga pada penurunan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja individu, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana dibuktikan secara kongkrit dan dapat diukur (Sedarmayanti, 2010). Sangat diperlukan peningkatan kinerja karyawan untuk mengikuti perkembangan bisnis dan tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja merupakan gambaran tingkat seberapa besar pencapaian pelaksanaan tugas suatu organisasi dalam menjalankan visi dan misi organisasi tersebut (Robbins, 2015). Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila target yang didapat melebihi target minimal perusahaan, seberapa besar prestasi yang diraih, dan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Semakin maksimal karyawan dalam menjalankan tugasnya maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, 4 dari sekian banyak faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut yaitu motivasi kerja, *employee engagement*, stres kerja, dan kepuasan kerja. Motivasi kerja atau dorongan semangat yang diberikan kepada karyawan sangat penting untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan baik dan lebih giat untuk mencapai kinerjanya secara maksimal. Selain itu *employee engagement* juga sangat berperan dalam peningkatan kinerja karyawan karena dengan adanya *employee engagement* maka karyawan akan

merasa diperhatikan dan terkait di dalam perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Hal berikutnya yaitu stres kerja, stres kerja dapat bersifat negatif dan positif bagi perusahaan. Stres yang bersifat positif dapat meningkatkan insipasi hidup yang lebih baik dengan mengubah presepsi karyawan dan dapat meningkatkan kinerjanya, sedangkan stres yang bersifat negatif dapat menurunkan kinerjanya. Hal terakhir yang tak kalah penting dalam peningkatan kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja, dengan adanya kepuasan kerja karyawan yang tinggi maka juga akan berdampak bagi peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terinteraksi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2011). Motivasi kerja mempunyai peran untuk menentukan tercapainya suatu tujuan, untuk itu manusia harus mampu menumbuhkan motivasi yang setinggi-tingginya bagi para karyawan di dalam perusahaan. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi (Bangun, 2012). Sikap karyawan yang positif terhadap situasi pekerjaan itu lah yang akan memperkuat motivasi kerjanya yang bertujuan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi juga merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Employee engagement juga merupakan faktor pendorong dalam peningkatan kinerja karyawan. Di dalam perusahaan pasti membutuhkan

adanya keterkaitan karyawan didalamnya demi mendapatkan target atau tujuan dari perusahaan. *Employee engagement* merupakan kondisi atau keadaan dimana karyawan bersemangat, *passionate*, *energetic*, dan berkomitment dengan pekerjaannya (Maylett & Warner, 2014). Karyawan yang memiliki tingkat pemahaman dan kepedulian yang tinggi pada organisasi berarti karyawan tersebut memiliki tingkat keterkaitan atau *employee engagement* yang tinggi pula. (Delvi, 2014) menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan keterkaitan karyawan sebagai sikap positif karyawan terhadap perusahaan dan nilai perusahaan. *Employee engagement* mempunyai dampak besar bagi kemajuan kinerja karyawan, karena jika karyawan mempunyai keterkaitan tinggi dengan perusahaan makan kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat.

Stres mempunyai dampak positif dan negatif (Sasono, 2014). Stres yang berdampak positif pada tingkat rendah sampai tingkat moderat mempunyai sifat fungsional yang berarti berperan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Penurunan kinerja pegawai yang drastis merupakan dampak negatif stres tingkat tinggi. Oleh karena itu kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian dengan melaksanakan kajian yang berkaitan dengan variabel stres kerja. (Hermita, 2011:17) menyatakan bahwa stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal, yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Karyawan yang tidak dapat menahan stres

dalam jangka panjang maka karyawan tersebut tidak mampu lagi bekerja diperusahaan itu dan pada tahap yang parah akan mengakibatkan karyawan menjadi sakit dan yang lebih parah akan mengundurkan diri.

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013:87). Ketika seorang karyawan mampu berinteraksi dengan pekerjaannya atau mampu mengelola stresnya dengan baik, maka dampaknya adalah positif, tetapi jika mengabaikan stres yang muncul maka akan menerima dampak negatif terhadap organisasi maupun individu. Untuk menghindari terhalangnya suatu pekerjaan sebisa mungkin karyawan dapat berinteraksi dengan tempat kerja dan pekerjaan yang diberikan.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan megenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja (Mila Badriyah, 2015). Kepuasan kerja *(job satisfaction)* merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena akan mempengaruhi produktifitas kerja secara langsung maupun tidak langsung. Kondisi organisasi dapat rusak disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja seperti kemangkiran, malas bekerja, rendahnya prestasi kerja dan gejala negatif lainnya. Sebaliknya jika kepuasan tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi. Kepuasan kerja terjadi apabila sesuatu yang didapat lebih tinggi dari apa yang

diharapkan. Karyawan akan lebih mencintai perusahaannya jika kepuasan kerja tinggi.

Perusahaan diharuskan memberikan perhatian kepada seluruh karyawan agar semua karyawan merasa diperhatikan dan akan memberikan kepuasan kerja yang akan meningkatkan kinerja perusahaan. Perusahaan perlu memotivasi karyawan agar karyawan lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaanya dan akan merasa puas serta dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan yang baik akan tercipta apabila tingkat ketidakhadiran sangat kecil. Tetapi masih banyak karyawan Taman Kyai Langgeng yang tidak hadir dikarenakan cuti, sakit, ijin terlambat dan terlambat merupakan sebuah Fenomena GAP yang terjadi di perusahaan tersebut.

Pada penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Robiatul Adawiah Siswato melakukan penelitian dengan judul "Stres Kerja, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi " diperoleh hasil bahwa besarnya pengaruh langsung variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan arahnya negatif, karena para karyawan semangat dan mampu mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan, serta bertanggung jawab dalam bekerja mengembangkan potensi kinerja. Stres kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja. I Gede Sudha Cahyana melakukan penelitian "Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" diperoleh hasil bahwa budaya organisasi, stres kerja dan

kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai karena adanya stres kerja menyebabkan pegawai merasa perlu mengerahkan segala kemampuan untuk berprestasi tinggi dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terjadi kesenjangan antar variabel satu dengan variabel lain. Untuk itu dengan adanya kesenjangan tersebut makan akan dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Melihat fenomena gap dan *research gap* tersebut menjadi menarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, *Employee Engagement* dan Stres Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi ".

B. Rumusan Masalah

Adapun masalah dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimoderasi kepuasan kerja?
4. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi kepuasan kerja?
7. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
8. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

9. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh kepuasan kerja?
10. Apakah kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimoderasi kepuasan kerja
4. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan
5. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja
6. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dimoderasi kepuasan kerja
7. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan
8. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja
9. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh kepuasan kerja

10. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan

D. Kontribusi Penelitian

1. Manfaat bagi perusahaan

   Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan, dan penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi serta masukan dalam pengambilan keputusan.

2. Manfaat bagi dunia akademik

   Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti tentang faktor-faktor pendukung kinerja karyawan dan dapat memperkuat teori-teori tentang kinerja yang sudah ada. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi peneliti selanjutnya, untuk meningkatkan kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab awal yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian yang dilakukan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat, teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan penelitian berupa: Telaah penelitian sebelumnya, Perumusan hipotesis, Kerangka pemikiran teoritis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dijabarkan tentang metode penelitian yang dilakukan berupa: Variabel dan Desaian Penelitian, Definisi operasional, Tempat dan waktu penelitian, Metode dan pendekatan, Populasi dan sampel, Teknik pengumpulan data, Instrumen penelitian, Uji Instrumen, Uji prasyarat analisis dan Analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas tentang analisis data berupa: Analisis Deskriptif Kuantitatif, Analisis Kualitas data dan Analisis Regresi Berganda serta Pengujian Hipotesis.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi hasil kesimpulan dan saran kepada pihak yang terkait dengan tujuan penelitian yang dilakukan.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

1. Teori Atribusi

Teori atribusi dikemukakan oleh Harold Kelley yang merupakan perkembangan dari teori atribusi yang dicetuskan oleh Fritz Heider yang merupakan penjelasan tentang perilaku seseorang. (Ismail,2017) yang menyatakan bahwa perilaku seseorang itu ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*) yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang dan kekuatan eksternal yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar. Teori atribusi menjelaskan bahwa ketika individu mengamati perilaku seseorang, individu tersebut berupaya untuk menentukan apakah perilaku tersebut disebabkan secara internal atau eksternal.

Teori ini mengemukakan bahwa ketika meneliti perilaku seorang individu, maka berupaya menentukan apakah perilaku tersebut disebabkan secara internal atau eksternal. Perilaku yang disebabkan secara internal merupakan perilaku yang muncul dari diri pribadi individu itu sendiri atau berasal dari faktor internal seperti ciri kepribadian, kesadaran, dan kemampuan. Kemudian perilaku yang disebabkan secara eksternal adalah perilaku yang dipengaruhi dari luar atau dari faktor eksternal seperti peralatan atau pengaruh sosial dari

orang lain, artinya individu akan terpaksa berperilaku karena situasi, ini merupakan atribusi eksternal.

Tetapi penentuan teori tersebut bergantung terhadap tiga faktor yaitu kekhususan, konsensus, konsistensi. Kekhususan merujuk pada seorang individu apakah memperlihatkan perilaku-perilaku yang berbeda dalam situasi yang juga berbeda. Jika banyak individu yang menghadapi situasi serupa merespon dengan cara yang sama, maka dapat dikatakan bahwa perilaku tersebut menunjukkan konsensus. Sedangkan konsistensi sendiri dapat diamati dari tindakan-tindakan seseorang dalam merespon kejadian yang sama. Bila perilaku individu tersebut semakin konsisten, maka kecenderungan pengamat untuk dapat menghubungkannya dengan sebab-sebab internal atau eksternal akan semakin besar.

Alasan pemilihan teori atribusi yaitu dengan adanya teori ini diharapkan dapat membantu dalam menangani masalah yang terkait dengan kinerja karyawan, karena di dalam teori atribusi mempelajari tentang perilaku seseorang. Perilaku yang ditimbulkan seseorang antara satu dengan lainnya tidak sama dan membutuhkan penanganan yang berbeda dalam setiap kejadiannya. Teori atribusi sangat membantu dalam proses peningkatan kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi dengan mempelajari setiap perilaku yang ditimbulkan oleh setiap karyawan. Perilaku yang ditimbulkan oleh setiap karyawan bermacam-macam. Perilaku tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti, tingkat

kecerdasan emosional yang dimiliki, lingkungan tempat bekerja, budaya organisasi yang ada di dalam organisasi itu sendiri.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu prestasi kerja seorang karyawan yang mengandung beberapa hal, seperti adanya target tertentu yang ingin dicapai perusahaan, memiliki jangka waktu dalam pencapaian target tersebut dan terwujudnya efisiensi dan efektifitas. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kesuksesan dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Nur, 2017). Sumber daya manusia disuatu perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Kinerja merupakan sebuah catatan mengenai tindakan yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang mempunyai hubungan dengan tujuan suatu organisasi. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012).

Kinerja karyawan adalah suatu tingkat kemampuan dan kemajuan seorang karyawan atas hasil kerja yang dilakukan sehingga dapat memberikan kontribusi pada perusahaan yang berupa kualitas dan kuantitas kerja yang baik (Harahap, 2016). Berdasarkan beberapa konsep dan teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dikerjakan karyawan dalam melaksanakan

tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang baik dalam periode tertentu berdasarkan kriteria yang ditentukan.

Menurut Mangkunegara (2010:15) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) merupakan faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti pinjaman, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Dessler (2011) yaitu:

1) Pengetahuan kerja karyawan dalam menjalani pekerjaanya (*Job Knowledge*)
2) Kualitas baik dalam hal ketepatan waktu penyelesaian tugas atau kesesuaian antara rencana kerja dengan kenyataan yang mampu dicapai (*Quality or Quantity of Work*)
3) Perencanaan kerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi (*Planning or Organization*)
4) Kemampuan melakukan inisiatif dan kemandirian dalam bekerja dan komitmen karyawan dalam menjalankan pekerjaannya hingga tuntas (*Initiative or Commitment*)
5) Kemampuan menyelesaikan permasalahan yang timbul dari sebuah pekerjaan (*Problem Solving or Creativity*)

6) Kerjasama dalam tim kerja baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasan ataupun dengan bawahan (*Teamwork and Cooperation*)
7) Kemampuan menjalin hubungan ke karyawan sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (*Interpersonal Skills*)
8) Kemampuan berkomunikasi dan berbahasa dalam bekerja (*Communication oral and Written*)

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waku yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan (Wibowo,2011:229). Untuk melakukan penilaian tesebut diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja. Tujuan Pengukuran kinerja menurut Sinambela (2012: 187), yaitu:

1) Membantu memperbaiki kinerja agar kegiatan terfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja.
2) Pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan.
3) Mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

Menurut Sinambela (2012:187) terdapat empat elemen pengukuran kinerja organisasi publik, yaitu:

1) Menetapkan Tujuan, Sasaran, dan Strategi Organisasi

   Tujuan adalah pernyataan secara umum tentang apa yang ingin dicapai sebagai penjabaran dari visi dan misi yang telah ditentukan oleh organisasi publik. Kemudian ditentukan sasaran yaitu tujuan organisasi yang dinyatakan secara eksplisit dengan dibatasi waktu yang jelas kapan sasaran itu akan dicapai. Selanjutnya ditentukan strategi pencapaiannya yang menggambarkan bagaimana mencapainya.

2) Merumuskan Indikator dan Ukuran Kinerja

   Indikator kinerja mengacu pada penilaian kerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja. Ukuran kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara langsung. Indikator dan ukuran kinerja ini sangat dibutuhkan untuk menilai tingkat ketercapaian tujuan, sasaran, dan strategi.

3) Mengukur Tingkat Ketercapaian Tujuan dan Sasaran-Sasaran Organisasi

   Jika sudah mempunyai indikator dan ukuran kinerja yang jelas, maka pengukuran kinerja bisa diimplementasikan. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan, sasaran, dan strategi adalah membandingkan hasil aktual dengan indikator dan ukuran kinerja yang telah ditetapkan.

Penilaian kinerja karyawan merupakan suatu proses yang harus dilakukan dalam mengevaluasi kinerja karyawan dapat dilakukan oleh berbagai pihak yaitu atasan, rekan kerja atau karyawan itu sendiri. Apabila penilaian kerja dilakukan dengan sebaik-baiknya maka para karyawan, depatremen SDM, dan perusahaan akan menguntungkan karena karyawan mampu mengkontribusi strategi perusahaan. Penilaian karyawan merupakan proses nilai, pejabat yang melakukan penilaian (*appraiser*) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai/ pegawai yang dinilai yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kinerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM (Wirawan, 2009). Penilaian kinerja merupakan penilaian rasio dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan (Yani, 2012). Dari pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematik untuk mengetahui hasil dari pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.

Tujuan penilaian kinerja bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia di dalam organisasi. Lima indikator dalam mengukur dan menilai kinerja karyawan (Chisty et. Al, 2010):

1) Prestasi dari tugas dan kewajiban yang disebutkan dalam deskripsi pekerjaan.
2) Ketepatan waktu ditempat kerja.

3) Pengidentifikasian masalah yang relevan.

4) Pemecahan masalah.

3. Kepuasan Kerja

Robbins (2015: 170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekrjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Setiap karyawan mempunyai ukuran kepuasan kerja yang berbeda-beda tergantung karakteristiknya. Menurut Robbins (2015:180) ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung tingkat kesesuaian atau keseimbangan yang diharapkan dengan kenyataan.

Indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins 2015: 181-182):

1) Pekerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan sangat peduli dengan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas

yang baik. Banyak studi yang membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Kebanyakan karyawan menyukai tempat kerja yang dekat dengan rumah dan mempunyai fasilitas yang bersih dan modern dengan alat-alat yang memadai.

3) Gaji dan Upah yang Pantas

Semua karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka presepsikan sebagai adil dengan harapan mereka. Bila upah yang didapat adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat kertampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Kepribadian yang cocok antar karyawan akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Karyawan dengan tipe kepribadian yang sama sengan pekerjaanya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaanya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5) Rekan kerja yang mendukung

Dalam bekerja karyawan juga akan mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Sehingga mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan faktor utama kepuasan.

4. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan energi dari dalam diri seseorang yang mempunyai tujuan untuk membangkitkan, mengarahkan dan memberikan kekuatan untuk tetap berada pada arah tersebut kepada individu dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Menurut Samsudin (2010:281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah di tetapkan. Menurut Pamela dan Oloko (2015) motivasi merupakan kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi merupakan proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik (Chukwuma & Obiefuna,2014). Pengertian umum motivasi yaitu kebutuhan yang mendorong perbuatan untuk mengarah ke suatu tujuan tertentu. Sejumlah manusia pasti mempunyai kebutuhan yang pada suatu hari menuntut adanya pemuasan dan menjadi tujuan dari kebutuhan tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan pekerjaan yang diinginkan dengan suka rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan. Menurut malayu hasibuan (2013:150) ada dua jenis motivasi yaitu:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif meksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah karyawan yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu singkat akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

Ada beberapa teori motivasi kerja yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2011), salah satunya yaitu Teori Kebutuhan yang dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri.

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Tidak mungkin kita mengetahui perilku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya. Abrham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia yaitu:

1) Kebutuhan fisiologis, merupakan kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, dll.

2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3) Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi.

Menurut (Siagian, 2011) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yaitu:

1) Karakteristik biografi yang meliputi:
   a) Usia, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan antara usia dan tingkat kedewasaan teknis yaitu ketrampilan tugas.
   b) Jenis kelamin, jenis kelamin para karyawan merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap merekapun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
   c) Status perkawinan, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara, dan teknik motivasi yang cocok

digunakan bagi para pegawai yang telah menikah dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah.

d) Jumlah tanggungan, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang pencari nafkah utama kelurga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.

e) Masa kerja, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti: produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Karena semakin lama seorang bekerja ada kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.

2) Kepribadian

Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dengan orang lain.

3) Presepsi

Interprestasi seseorang tentang kesan seniornya mengenai lingkungan sekitar akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya menentukan faktor-faktor yang dipandangnya sebagai faktor organisasional yang kuat.

4) Kemampuan Belajar

Belajar merupakan proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam presepsi, perubahan dalam kemauan dan perubahan dalam tindakan.

5. Employee Engagement

1) Pengertian *Employee engagement*

Employee engagement sering disebut juga sebagai komitmen terhadap kesuksesan pekerjaan. *Employee engagement* secara keseluruhan mempunyai pengaruh sangat besar terhadap kinerja karyawan. *Employee engagement* tidak hanya akan membuat karyawan memberikan kunribusi lebih tetapi juga membuat mereka memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela (Macey & Schneider, 2018). Pengertian *employee engagement* ini dikemukakan oleh Hewitt Associate dalam Bedarkar dan Pandita (2014) yang mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai sikap positif individu karyawan terhadap organisasi dan nilai organisasi. Sehingga yang disebut *engagement* semata-mata ditandai dengan adanya kemauan dan kemampuan karyawan dalam memastikan agar organisasi baerhasil mencapai keberhasilan bisninya (Cook, S, dalam Vibrayani, 2012:9).

2) Aspek *Employee Engagement*

Tiga aspek pembentuk *employee engagement* yaitu *vigor, dediction, dan abstrubtion.* Ketiga aspek ini merupakan konsep yang paling dikenal dan sering digunakan yaitu (Schaufeli & Bakker, 2010):

a. Semangat (*vigor)*

Semangat dikatakteristikkan dengan tingginya level energi dan resiliensi mental saat bekerja, kesungguhan dalam bekerja, kemampuan untuk memberi upaya dalam bekerja, kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan.

b. Dedikasi (*Dedication)*

Dedikasi dikarakteristikkan dengan adanya perasaan signifikan, pengorbanan tenaga dan pikiran, rasa penuh makna, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan.

c. Penyerapan *(Absorption)*

Penyerapan dikarakteristikkan dengan konsentrasi penuh dan kesenangan kerja dalam bekerja, serius dan menikmati pekerjaan dimana waktu berjalan dengan cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaannya.

3) Faktor-faktor yang mempengaruhi *Employee engagement*

Beberapa faktor yang mempengaruhi *Employee engagement* (Chandani dkk: 2016):

a. *Career Development* (pengembangan karir)

Pengembangan karie juga merupakan faktor yang mempengaruhi *Employee engagement.* Praktik pengembangan karir akan membantu organisasi untuk mempertahankan karyawan yang mempunyai talenta dan menyediakan sarana untuk mengembangkan diri. Perusahaan yang menyediakan kesempatan untuk mengembangkan karir karyawan akan membuat karyawan lebih *engaged* pada pekerjaan dan organisasinya.

b. *Effective Management of Talent* (pengaturan talenta yang efektif)

Strategi dalam pengaturan talenta meliputi perencanaan karir, dukungan organisasi, dan *reward* akan menghasilkan *engagement* yang tinggi dan mengurangi emosi pada organisasi. *Employee engagement* cenderung dipengaruhi oleh manajemen yang efektif.

c. *Leadership* (kepemimpinan)

Karyawan akan menunjukkan *engagement* yang lebih pada organisasi ketika mereka dinilai oleh atasan atau organisasi secara langsung atau karyawan yang mendapatkan perhatian melalui kepemimpinan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement.* Kualitas dari kepemimpinan yang berinteraksi antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi tingkat *engagement* karyawan.

d. *Clarity of Company Values, Policies and Practises*

Karyawan sebaiknya merasa nilai-nilai perusahaan jelas dan tidal ambigu sehingga bisa meningkatkan *engagement* pada karyawan. Nilai-nilai organisasi yang cocok dengan karyawan dilihat sebagai antesenden dan *employee engagement.*

e. *Respectful Treatment og Employees*

Organisasi yang sukses akan menghargai semua elemen didalamnya, termasuk karyawan. Sikap yang adil dan menghargai dari atasan terhadap karyawannya akan membuat karyawan merasa berharga dan dapat berkomunikasi dengan efektif satu sama lain. Perasaan karyawan yang merasa dihargai akang meningkatkan *engagement* mereka.

f. *Empowerment*

Karyawan merasa bahwa mereka seharusnya mempu untuk mengutarakan pendapat mereka secara bebas. Karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi akan memunculkan lingkungan kerja yang penuh tantangan dan terpercaya sehingga mereka mampu untuk mengutarakan ide mereka tanpa takut serta membantu dlam melakukan inovasi pada perusahaan. Kondisi ini akan membuat karyawan merasa diberdayakan secara baik.

g. Kepuasan

Kepuasan merupakan salah satu sarana bagi karyawan untuk meningkatkan *engagement.* Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mencocokkan antara tujuan organisasi dan tujuan dari karyawannya sehingga sehingga mendapatkan tujuannya biasanya adalah karyawan dengan *self-efficacy* yang tinggi sehingga mereka akan lebih *engaged* pada perusahaan.

h. *Performance Appraisal*

Penilaian pada kinerja karyawan yang transparan dan jujur akan menunjukkan tingkat *employee engagement* yang lebih tinggi. Pengomunikasian tentang kinerrja mereka dengan tetap menghargai karyawan akan meningkatkan *engagement.*

i. *Fair Treatment*

Employee engagement cenderung lebih tinggi ketika atasan memberikan kesempatan untuk berkembang dan tumbuh dengan adil pasa semua karyawan. Karyawan yang berasa mendapatkan keadilan dalam penilaian kinerja mereka akan meningkatkan kesejahteraan dan *employee engagement.*

4) Ciri-ciri *Employee engagement*

Menurut Finney (2010) Karyawan yang memiliki ikatan dengan pekerjaanya memiliki sifat umum yaitu:

a) Mempercayai misi organisasi mereka
b) Menyenangi pekerjaan mereka dan memahami kontribusi pekerjaan mereka pada tujuan yang lebih besar

c) Tidak memerlukan pendisiplinan dan mereka hanya memerlukan kejelasan, komunikasi dan konsistensi
d) Selalu meningkatkan kebenaran keterampilan mereka dengan sikap positif, fokus, keinginan, antusiasme, kreativitas dan daya tahan
e) Dapat dipercaya dan saling percaya satu sama lain
f) Menghormati manajer mereka
g) Mengetahui bahwa manajer mereka menghormati mereka
h) Merupakan sumber tetap ide-ide baru yang hebat
i) Memberikan yang terbaik kepada organisasi

6. Stres Kerja

Menurut sopiah (2010) Stres kerja ada dua macam yaitu eutres dan distres. Distres adalah derajat penyimpangan fisik, psikis dan perilaku dari fungsi yang sehat. Sedangkan eutres merupakan pengalaman stres yang tidak berlebihan, cukup untuk menggerakkan dan memotivasi orang agar dapat mencapai tujuan, mengubah lingkungan mereka dan berhasil dalam tantangan hidup. Menutut Hasibuan (2012:204) orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Faktor penyebab stres kerja pada karyawan menurut Hasibuan (2012:204) diantaranya:

1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan

2) Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar
3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
5) Balas jasa yang terlalu rendah
6) Masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain

Menurut Robbins (2008:370), terdapat 3 kategori potensi pemicu stres kerja antara lain:

1) Faktor Lingkungan

   Faktor lingkungan dapat dikelompokkan menjadi 3 yaitu:

   a. Ketidakpastian lingkungan kerja mempengaruhi tingkat stres karyawan didalam perusahaan. Siklus bisnis yang berubah akan menciptakan ketidakpastian ekonomi.
   b. Ketidakpastian politik juga dapat memicu stres diantara karyawan.
   c. Perubahan teknologi

2) Faktor Perusahaan

   Faktor perusahaan dikelompokkan menjadi 3 bagian yaitu:

   a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, mencakup desain pekerjaan individual, kondisi kerja, dan tataletak fisik pekerjaan.
   b. Tuntutan peran merupakan beban berlebihan yang dialami saat karyawan diharapkan menjalankan lebih banyak peran daripada waktu yang ada.

c. Tuntutan antar pribadi merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari teman dan hubungan antarpribadi yang buruk bisa menyebabkan stres.

3) Faktor pribadi

Masalah pribadi ini menyangkut masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat pada diri seseorang. Masalah ekonomi yang dialami akan menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

1. Lidia Rusli dan Hotlan Siagian (2017) melakukan penelitian dengan variabel motivasi kerja, kinerja karyawan, kepuasan kerja. Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berperan sebagai variabel moderasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini 150 orang yang merupakan karyawan tetap. Sampel sebanyak 63, diambil dengan teknik slovin dengan tingkat kesalahan 10%.
2. Penelitian Corry Yohana (2017) dengan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, kepuasan kerja. Kesimpulan dari penelitian tersebut menunjukan variabel motivasi memiliki pengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh yang. Kepuasan kerja memoderasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan bepengaruh signifikan. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja memoderasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi melalui kuesioner. Penelitian ini menggunakan statistik inferensial.

3. Penelitian Abdulkadir Mohamud Dahie (2016) dengan variabel motivasi, kinerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi guru memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel kinerja, kepuasan kerja sebagai moderasi antara motivasi guru dan kinerja organisasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan survei dengan 80 responden.
4. Penelitian H. Muhammad Arifin (2015) dengan variabel kompetensi, motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memengaruhi kinerja guru secara positif dan tidak signifikan, kepuasan memengaruhi kinerja guru secara positif dan signifikan. Penelitian ini dilakukan pada 117 responden dari 346 guru dengan menggunakan kuesioner. Data analisis dengan menggunakan metode analisis SEM dalam program AMOS.

5. Penelitian Pedro Ferreira (2014) dengan variabel *employee engagement* dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* dengan kepuasan kerja adalah relevan, sehingga mendukung hipotesis pertama. Semakin banyak karyawan yang terlibat akan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja terkait dengan kinerja perusahaan, yang berarti bahwa lebih banyak karyawan yang puas mempersepsikan kinerja perusahaan mereka secara lebih positif. Data dikumpulkan menggunakan survei, sampel didapat dari beberapa lini manajer perusahan besar di portugal.
6. Penelitian Aryo Dewanto (2016) dengan variabel *employee engagement,* kepuasan kerja dan *turnover intention.* Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention.* Penelitian ini dilakukan dengan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional.* Sampel penelitian berjumlah 102 orang.
7. Penelitian Princes Grace Lewiuci (2016) dengan vriabel *employee engagement* dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Vigor (X_1) memiliki pengaruh positif yang signifikn terhadap kinerja karyawan. Dedication (X_2) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Absorption (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel vigor, dedication, dan absorption secara bersama-sama memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. penelitian ini dilakukan dengan menyebar kuesioner

pada 80 karyawan. Analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat uji SPSS 22.0.

8. Penelitian Cokorda Istri Ari Sintya Dewi dan I Made Artha Wibawa (2016) dengan variabel stres kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Memperoleh hasil penelitian bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 47 karyawan. Metode yang digunakan dengan sampling jenuh. Pengumpulan data melalui wawancara dan survey dengan koesioner.
9. Penelitian Robiatul Adawiyah dan Siswanto (2015) dengan variabel stres kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Memperoleh hasil penelitian bahwa besarnya pengaruh langsung variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan arahnya negatif, stres kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja. Jenis penelitian kuantitatif dengan sampel 35 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Proporsional Random Sampling*. Teknik pengambilan data yang digunakan yaitu dengan menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi.
10. Penelitian I Gede Sudha Cahyana dan I Ketut Jati (2017) dengan variabel budaya organisasi, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Memperoleh hasil penelitian bahwa budaya organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jumlah

sampel yang diambil 70 pegawai. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan metode *single random sampling.* Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Teori Atribusi merupakan teori yang menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012). Motivasi kerja merupakan faktor dari dalam diri seseorang yang dapat meningkatkan kinerja karayan didalam perusahaan tempatnya bekerja. Dengan motivasi kerja maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Cokorda Istri (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. H. Muhamad Arifin (2015) menyatakan bahwa motivasi memengaruhi kinerja guru secara positif dan tidak signifikan. Lidia Lustri (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Corry Yohna (2017) menyatakan bahwa pengaruh motivasi memiliki pengaruh sifnifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H_1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Teori Atribusi merupakan perilaku yang disebabkan oleh perilaku yang diyakini berada dibawah kendali pribadi individu itu sendiri secara internal. Adanya motivasi dikarenakan ada suatu kebutuhan dan menyebabkan perbuatan tersebut terarah untuk pencapaian tujuan tertentu (Sekartini, 2016). Motivasi kerja merupakan faktor yang berasal dari internal didalam setiap individu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan itu mempunyai motivasi yang tinggi maka akan memunculkan kepuasan kerja dalam dirinya. Penelitian yang dilakukan oleh Lidia Lusri (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan Corry Yohana (2017) menyatakan bahwa variabel motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Maka hipotesis yang diajukan yaitu:

$H_{2.}$ Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2013), "Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya". Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias

untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Sunyoto, 2015). Motivasi juga dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan melalui kepuasan kerja terlebih dahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Lidia Lusri (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel moderasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Corry Yohana (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja memoderasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H_3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja

4. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Employee engagement sebagai keterikatan anggota organisasi dengan organisasi itu sendiri bukan hanya secara fisik, kognitif tetapi bahkan secara emosional dalam hal kinerjanya (Albrecht, 2010). Kinerja menurut Torang (2013) adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam perusahaan dalam melaksanakan pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan. Karyawan akan meningkatkan kinerjanya secara maksimal jika karyawan merasa puas dan termotivasi dan mereka akan peduli, merasa memiliki terhadap perusahaan. Dengan adanya *employee engagement* maka perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawannya

sehingga dapat memajukan perusahaan. Penelitian Princes Grace dan Ronny (2016) menyatakan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H_4. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja

Employee engagement merupakan gagasan multidimensi secara emosi, kongnitif ataupun fisik. Karyawan yang mempunyai keterkaitan yang tinggi akan merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya sehingga akan memperbaiki kinerjanya untuk mendorong terselesaikannya pekerjaan dan tercapainya tujuan perusahaan. Penelitian Aryo Dewanto (2016) menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara *employee engagement* terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H_5. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

6. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi kepuasan kerja

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berati hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (Sedarmayanti, 2011:260).

Kepuasan kerja yaitu sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus ditumbuhkan oleh setiap karyawan. *Employee engagement* juga dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian Pedro Ferreira dan Elizabeth (2014) menyatakan bahwa *employee engagement* dengan kepuasan kerja adalah relevan. Maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H_6. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja

7. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Gibson Ivancevich (dalam Hermita, 2011:17) stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kegiatan eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Stres kerja yang ada didalam perusahaan dapat mengganggu berjalannya kinerja karyawan tersebut sehingga berdampak juga bagi berjalannya tujuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Cokorda Istri (2016) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Robiatul Adawiyah (2015) menyatakan bahwa tidak ada

pengaruh antar variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan. I Gede Sudha (2017) menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis yang diajukan yaitu:

$H_{7.}$ Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

8. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Menurut Richard (2010) stres merupakan suatu proses yang menilai suatu peristiwa sebagai sesuatu yang mengancam, ataupun membahayakan dan individu merespon peristiwa itu pada level fisiologis, emosional, kognitif dan perilaku. Stres kerja dapat memiliki pengaruh positif maupun negatif. Stres yang bersifat positif, seperti motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik dengan cara mengubah perpepsi karyawan dan pekerjaanya sehingga tercapai kinerja yang diinginkan perusahaan. Stres kerja yang berlebihan dapat menghambat berjalannya kepuasan kerja karyawan. Untuk itu perusahaan harus memenuhi kepuasan kerja dan menciptakan kenyamanan kerja untuk karyawan. Penelitian yang dilakukan Robiatul Adawiyah (2015) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H_{8}. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

9. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi oleh Kepuasan Kerja

Stres kerja menurut (Handoko:2011) merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Sedangkan kepuasan kerja merupakan apa yang dirasakan seseorang mengenai pekerjaanya. Seseorang merasa puas dengan pekerjaanya jika pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan mereka (Chen, Wang & Chu: 2010). Kinerja karyawan merupakan dimana seorang individu berhasil melengkapi tugas yang ditetapkan oleh organisasi, sesuai dengan standar yang telah ditentukan bersama dengan pemanfaatan sumber daya yang efisien dalam lingkungan yang berubah. Karyawan yang mampu menekan tingkat stres kerja maka akan terdorong untuk membentuk kepuasan kerja dan dengan adanya rasa memiliki kepuasan kerja maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaanya.

Keterlibatan karyawan menekankan identifikasi kognitif dan psikologis dengan pekerjaan, dan termasuk gagasan bahwa pekerjaan memenuhi kebutuhan dan harapan. Semakin banyak karyawan yang terlibat akan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Penelitian yang dilakukan Robiatul Adawiyah (2015) menyatakan bahwa stres kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja. Maka hipotesis yang diajukan:

$H_{9.}$ Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh kepuasan kerja

10. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

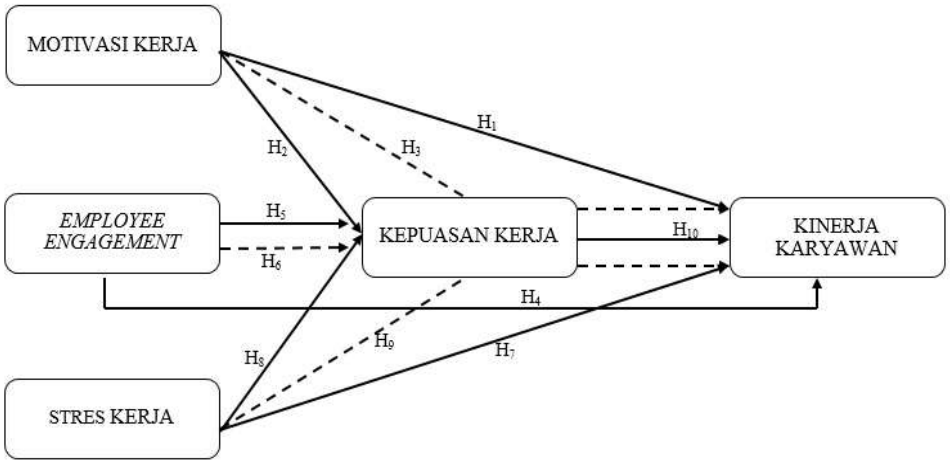
Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya (Rivai dan Mulyadi:2010). Kinerja karyawan yaitu kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu (Sinambela, et al:2012). Kinerja karyawan yang dapat dicapai sesuai dengan apa yang diharapkan akan memberikan kepuasan terhadap karyawan tersebut. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang akan terbentuk pada karyawan tersebut. Penelitian yang dilakukan Corry Yohana (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh. Lidia Lusri (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis yang diajukan:

H_{10}. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

D. Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Model Penelitian



Keterangan :

: Berpengaruh Langsung

: Berpengaruh Tidak Langsung

$H_{1.}$ Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_{2.}$ Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

$H_{3.}$ Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawam dimoderasi oleh kepuasan kerja

$H_{4.}$ *Empolyee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_{5.}$ *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

$H_{6.}$ *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh kepuasan kerja

$H_{7.}$ Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_{8.}$ Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

$H_{9.}$ Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh kepuasan kerja

H_{10}. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng, Jalan Cempaka No. 6, Kemirirejo, Magelang Tengah, Kota Magelang, Jawa Tengah 56112.

2. Metode Pengambilan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 93 karyawan yang merupakan pegawai Objek Wisata Taman Kyai Langgeng.

Sampel yang diambil dengan menggunakan metode *purposive sampling*, artinya sampel yang dipilih dilandasi oleh pertimbangan, yaitu sejumlah responden yang dipilih berdasarkan kriteria yang ditetapkan. Kriteria yang akan dijadikan sampel yaitu:

a. Karyawan tetap
b. Latar belakang pendidikan minimal SLTA
c. Karyawan yang bekerja lebih dari 3 tahun

Kriteria ini dilakukan peneliti mengingat populasi penelitian ini merupakan karyawan dengan berbagai macam latar belakang pendidikan, tingkat jabatan, umur dan masa kerja. Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan tersebut maka dari 93 karyawan ditetapkan 70 karyawan sesuai kriteria.

B. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

Penelitian ini dilakukan menggunakan variabel bebas (*independen* variabel) antara lain motivasi kerja, *employee engagement* dan stres kerja, satu variabel terikat (*dependent* variabel) yaitu kinerja karyawan dan satu variabel moderasi yaitu kepuasan kerja.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengklasifikasikan data menurut jenisnya. Yaitu jenis data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan dan diperoleh secara langsung dari sumbernya untuk keperluan penelitian. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti atau ada hubungannya dengan objek yang diteliti (Sanusi, 2011:51). Data kuisoner yang diambil dalam penelitian ini yaitu melalui kuisioner. Kuisioner merupakan teknik pengumbulan data dengan cara memberi pertanyaan tertulis atau seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Penyebaran kuisioner dilakukan secara langsung yang bertujuan agar tingkat pengembalian kuisioner tinggi.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang lebih dulu telah dikumpulkan dan dilaporkan oleh instansi atau orang diluar dari peneliti sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya merupakan data yang asli

(Sanusi, 2011:51). Data sekunder dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan Taman Kyai Langgeng dan jumlah laba dan data jumlah pengunjung di Taman Kyai Langgeng.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuisioner. Kuisioner merupakan suatu bentuk pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden. Teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada karyawan Taman Kyai Langgeng. Kuisioner ini terdiri dari dua bagian. Bagian pertama berisi deskripsi responden, yang merupakan uraian responden secara demografis. Bagian kedua berisi pertanyaan tentang variabel yang diteliti.

E. Definisi Operasional dan Pengukurannya

Definisi operasional variabel merupakan definisi yang mampu memberikan arti dan menspesifikasikan kegiatan agar dapat diukur berdasarkan variabelnya masing-masing. Variabel ini akan diukur menggunakan 5 (lima) skala *likert*, yaitu: Sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), dan sangat setuju (SS).

1. Motivasi Kerja (X_1)

   Motivasi merupakan presepsi perilaku atas dasar dorongan dalam diri individu untuk meraih tujuan yang dinginkan. Motivasi Kerja dalam penelitian ini dilakukan dengan indikator (Mangkunegara, 2011):

   a. Kebutuhan dasar pegawai
   b. Rasa nyaman ditempat kerja

c. Hubungan antar sesama pegawai
d. Penghargaan dari perusahaan
e. Kemampuan dalam ide dan gagasan

2. *Employee engagement* (X_2)

Employee engagement merupakan presepsi positif karyawan terhadap pekerjaan dengan bersedia untuk mencurahkan kemampuan dan energi yang dimunculkan melalui perilaku yang memiliki kepentingan, dan fokus dengan pekerjaan, adanya perasaan intens dalam bekerja, dan memiliki antusias pekerjaan yang tinggi.

Indikator *employee engagement* dalam penelitian ini dilakukan dengan (Schaufeli & Bakker, 2010) :

a. Semangat kerja tinggi
b. Ketekunan dalam menghadapi kesulitan
c. Pengorbanan tenaga dan pikiran
d. Memberikan inspirasi
e. Bangga terhadap pekerjaan

3. Stres Kerja (X_3)

Stres Kerja merupakan presepsi perilaku karyawan yang mengambarkan suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi nervous dan merasakan kekawatiran.

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel stres kerja sebagai berikut (Hasibuan, 2012):

a. Beban Kerja
b. Sikap Pemimpin
c. Peralatan Kerja
d. Konflik Antar Pribadi
e. Masalah Keluarga

4. Kepuasan kerja (X_4)

Kepuasan kerja adalah presepsi perilaku karyawan dengan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Indikator kepuasan kerja yang dilakukan dalam penelitian adalah (Robbins, 2015):

a. Pekerjaan yang Menantang
b. Kondisi Kerja Mendukung
c. Gaji yang Pantas
d. Kesesuaian Pekerjaan
e. Rekan Kerja yang Mendukung

5. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan presepsi cara kerja dan hasil kerja yang ingin dicapai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab serta tidak melanggar hukum moral dan disiplin.

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan sebagai berikut (Dessler, 2011):

a. Ketepatan Waktu

b. Komitmen Menjalankan Pekerjaan

c. Mampu Menyelesaikan Permasalahan

d. Kerja Sama yang Baik

e. Hubungan antar Karyawan

F. Alat Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

Pengujian validitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). CFA digunakan untuk menguji apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi variabel. Jika masing-masing indikator memiliki *loading factor* yang tinggi, maka indikator tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2013). Analisis faktor seperti CFA membutuhkan terpenuhinya serangkaian asumsi. Asumsi pertama ialah korelasi antar variabel harus cukup kuat, hal ini dapat dilihat dari nilai *Kaiser-Mayer-Olkin* (KMO)>0,05. Serta signifikansi dari Barlett's Test <

0,05. Kemudian melihat *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) > 0,5 untuk memastikan variabel masih bisa diprediksi dan dianalisis lebih lanjut. Analisis faktor dapat menentukan seberapa besar faktor yang nantinya terbentuk mampu menjelaskan variabel (Ghozali, 2013).

b. Pengujian Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode internal *consistency*. Reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *alpha* lebih besar dari 0,7 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliabel (Ghozali, 2018).

G. Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen atau variabel yang mempengaruhi terhadap variabel dependen atau variabel yang-dipengaruhi (Ghozali, 2013:249). Kemudian data yang terkumpul akan diuji dan dianalisis dengan program *Statitical Product and Service Solution* (SPSS) versi 16.0 *for windows.*

Persamaan regresi secara umum untuk pengujian hipotesis, yakni Uji F, Uji t dan *path analisis*:

$Y=a+b_1X_1$.....(Persamaan 1)

$Y=a+b_1X_1+ b_2X_2+ b_3X_3+ b_4X_4$.....(Persamaan 2)

Y = Kinerja karyawan

b_1,b_2,b_3,b_4 = Koefisien regresi

X_1 = Motivasi kerja

X_2 = *Employee engagement*

X_3 = Stres Kerja

X_4 = Kepuasan Kerja

a = Nilai Y apabila X=0 (Nilai Konstanta)

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial menggunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur supaya dapat diketahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan. Menurut Ghozali (2012) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara 0 sampai 1 ($0 \leq R\ 2 \leq 1$). Hal ini berarti jika $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, jika R^2 semakin mndekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan jika R^2 semakin kecil bahkan mendekati nol, maka dapat disimpulkan semakin kecil pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Uji t (parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghazali:2018). Hipotesis nol (Ho) yang hendah diuji adalah apakah suatu parameter (bi) sama dengan nol, atau:

Ho : bi = 0

Artinya, apakah satu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (HA) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau:

HA : bi ≠ 0

Artinya, variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Cara melakukan uji t sebagai berikut :

1) *Quick look*: bila jumlah *degree og freedom (df)* adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka Ho yang menyatakan bi=0 dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menytakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
2) Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

4. Uji F (*Goodness of fit*)

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen, pada penelitian ini lebih difokuskan untuk menguji *goodness of the model* (baik dan buruknya model). Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% dan derajat kebebasan k - 1 dan $n - k$ (Ghozali, 2009).

5. Analisis Jalur (*Path Analisis*)

Metode analisis jalur (*path analisis*) menyatakan bahwa analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda atau analisis jalur merupakan penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali: 2018).

Lagkah-langkah yang diperlukan untuk menganalisis jalur (*path analisis*) yaitu sebagai berikut:

1) Membuat diagram jalur, hubungan jalur digunakan untuk mengetahui model penelitian yang akan disusun, diagram jalur disusun berdasarkan kerangka teori yang digunakan.
2) Menghitung koefisien jalur, hubungan jalur antar variabel dalam diagram jalur yaitu suatu hubungan korelasi, oleh karena itu perhitungan angka koefisien jalur menggunakan standar skor z.
3) Pengujian model/ hipotesis, untuk dapat menguji model/ hipotesis maka korelasi antar variabel dalam diagram jalur tersebut terlebih

dahulu disusun kedalam matrik korelasi. Jika matrik korelasi yang dihitung mendekati dari R, maja diagaram jalur yang dihipotesiskan tersebut diterima, tetapi apabila matrik korelasi yang dihitung dari R, maka diagram jalur yang dihipotesiskan ditolak dan diganti model lain. Matrik yang dihipotesiskan dan matrik hasil perhitungan dikatakan tidak menyimpang apabila korelasi yang ada pada diagram jalur perbedaan antara yang dihipotesiskan dengan perhitungannya yaitu tidak lebih dari 0,05.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Kepuasan kerja mampu menjadi variabel moderasi bagi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
4. *Employee engagement* tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
5. *Employee engagement* tidak mempengaruhi kepuasan kerja.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu menjadi variabel moderasi bagi pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.
7. Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8. Hasil penelitian menyatakan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja memberikan pengaruh negatif.
9. Hasil penghitungan menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu menjadi variabel moderasi bagi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
10. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan maupun kelemahan. Disisi lain, keterbatasan dan kelemahan yang ditemukan dalam penelitian ini dapat menjadi sumber bagi penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan ide dalam penelitian ini adalah: Dari model yang dikembangkan dan diuji dalam penelitian ini, keterwakilan unsur-unsur pendukung variable *employee engagement* harus dijelaskan secara lebih detail, agar semua aspek dapat terwakili.

C. Saran

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien determinasi 44,3%, alasannya masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja selain yang bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel bebas Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan acuan dan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan kajian terutama tentang employee engagement dan kepuasan kerja, hubungannya pada subyek dan obyek lain maupun dengan menambahkan variabel lain, mengingat dalam model penelitian ini employee engagement hanya dapat menjelaskan sebagian dari pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Adi, Sasono. 2014. Pengaruh Komisaris Independen dan Komite Audit terhadap Permasalahan Agensi pada Penentuan Struktur Pembiayaan dan Kepemilikan Managerial Perusahaan. *Jurnal BPPK, (Online)*, Vol. 7 No. 2.pp.123-134. (https://jurnal.bppk.kemenkeu.go.id/jurnalbppk/article/view/98) (diakses 10 April 2019)

Agung Edy Wibowo dan Adji Djojo, 2012, *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*, Edisi Ke Dua, Penerbit Gava Media,Yogyakarta.

Albrecht, S. (2010). Handbook of Employee Engagement :Perspectives, Issues, Research and Practice. UK : Edward Elgar Publishing.

Anwar Sanusi, 2011, *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.

Arifin, H. Muhammad. 2015. The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *Studi Pendidikan Internasional, (Online).* Vol. 8, No. 1. (https://eric.ed.gov/?id=EJ1060782) , (diakses 30 Maret 2019).

Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.

Bangun, Wilson. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.

Bedarkar, M dan Pandita, D. 2014. *A Study on the Drivers of Employee Engagement Impacting Employee Performance Social and Behavioral Sciences*. 133. 106 – 115

Cahyana, I Gede Sudha Cahyana & I Ketut Jati. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, (Online).* Vol. 18, No. 2. (https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/24774), (diakses 1 April 2019).

Chandni. G.A., Wiagustini. L.P. dan Sedana, I. P. 2017. Peran Profitabilitas Memoderasi Pengaruh Diversifikasi Terhadap Return Saham. ISSN : 2337-3067. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, (Online)*, Vol. 6, No.1. (https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/download/23838/16628/), (Diakses 3 april 2019)

Chen, Y. C., Wang, W. C., & Chu, Y. C. 2010. Structural Investigation of the Relationship Between Working Satisfaction ang Employee Trunover. *The Jurnal of Human Resource and Adult Learning, (Online).* Vol. 6, No. 1. (http://www.hraljournal.com/Page/5%20%20Chen,%20Ying-Chang.pdf), (diakses 1 April 2019)

Dahie, Abdulkadir Mohamud.2016. Teacher Motivation and School Performance, the Mediating Effect of Job Satisfaction: Survey From Secondary Schools in Mogadishu. *International Journal of Education and Social Science. (Online),* Vol. 3 No. 1. (http://www.academia.edu/download/43567588/4.pdf), (diakses 30 Maret 2019).

Darf, L Richard. 2010. Era Baru Manajemen: Edisi Kesembilan. Jakarta: Salemba Empat.

Dewi, Cokorda Istri & I Made Artha. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen Ubud. (Online).* Vol. 5, No. 12. (https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/22480/16584), (diakses 30 Maret 2019).

Etta Mamang Sangadji, Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta.

Fahmi, irham. 2014. *Pengatar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.

Finney, Martha I. 2010. *Engagement: Cara pintar mencurahkan kemampuan terbaik untuk perusahaan.* Jakarta: PPM.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9).* Cetakan ke IX. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P. 2011. "*Manajemen Sumberdaya Manusia*". Jakarta : Bumi Aksara.

Henryhand, C.J. (2009). *The effect of employee recognition and employee engagement on job satisfaction and intent to leave in the public sector (Doctoral dissertation).* United States : Capella University.

James L. Gibson, et.al., 2012. *Organization: Bbehaviour, Structure, Processes.14th* Edition. New York: McGraw Hill Companies, Inc.

Jatmiko, Enggar, dkk. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), (online),* Vol. 21, No. 1 (http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/832), (diakses 28 Maret 2019).

Kuranchie Mensah, Elizabeth Biye and Kwensi.2016. Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management. (JIEM), (Online).* Vol.

9. (https://www.econstor.eu/handle/10419/188771), (diakses 30 Maret 2019).

Lewiunci, Princes Grace & Ronny H. Mustamu. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *AGORA, (Online).* Vol. 4, No. 2. (http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view /4738), (diakses 1 April 2019).

Lidia & Hotlan. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *AGORA, (Online)*, Vol. 5, No. 1. (http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/5259), (diakses 29 Maret 2019).

Macey, W.H. Schneider, B., Barbera, K.M., & Young, S.A. (2009). Employee engagement: tools for analysis, practice, and competitive advantage. USA: John Wiley & Sons. (https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/9781444306538) (diakses 15 April 2019).

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan.* Muria Kencana: Jakarta.

Robiatul & Siswanto. 2015. Stres Kerja, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi . *El-Dinar, (Online)*, Vol. 3, No. 1 (http://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/eldinar/article/view /3336), (diakses 28 Maret 2019).

Robbins, Stephen & Judge, Timothy. (2008). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, cetakan kedua*, penerbit: Mandar Maju. Bandung.

Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai; Teori, Pengukuran dan Implikasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sulistiyani, Ambar T. & Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha llmu.

Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama).* Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

T. Hani Handoko. 2011. *Manajemen, Edisi Kedua*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Torang, Syamsir. (2013). Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi. Alfabeta: Bandung.

Vibrayani. 2012. Peran *Transformasional Leadership Terhadap Employee Engagement.* UGM: Tesis Fakultas Ekonomika dan Bisnis.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wijaya, Tony , 2013, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

Yani, M, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta.

Yohana, Corry. 2017. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis. (JPEB), (Online),* Vol. 5, No 1. (http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpeb/article/view/1935), (diakses 29 Maret 2019).