

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP
KINERJA PT. SUPRACO INDONESIA CABANG DURI RIAU PADA
MASA PANDEMI COVID-19**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Riau Pekanbaru



OLEH:

ANNISA APRILIA ANGGRAINI

NPM : 185210265

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S-1

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

T.A 2022



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ANNISA APRILIA ANGGRAINI
NPM : 185210265
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja PT. Supraco Indonesia Cabang Duri Riau Pada Masa Pandemi Covid-19

Disahkan Oleh:
Pembimbing

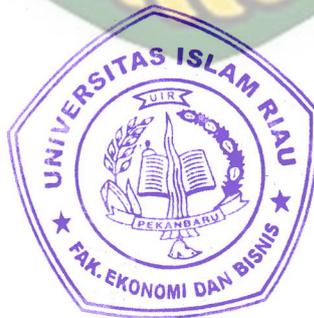
Prof. Dr. Hj. Sri Inrastuti S., MM

Diketahui :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Miik :

17/5/22
Dekan

(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)



Ketua Program Studi

(Abd. Razak Jer, SE.,M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

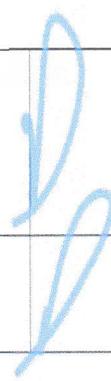
Alamat: Jalan Kharudin Nasution No 133 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru. 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Annisa Aprilia Anggraini
NPM : 185210265
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan dan Stress Kerja Terhadap Kinerja PT. Supraco Indonesia Cabang Duri Riau Pada Masa Pandemi Covid-19
Sponsor : **Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM.**

Dengan perincian sebagai berikut:

No	Tanggal	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1	22 November 2021	X	- Perumusan Masalah ditambahkan kata menganalisis - Telaah Pustaka ditambahkan ayat-ayat Al-qur'an	
2	22 November 2021	X	ACC Seminar Proposal	
3	14 Januari 2022	X	- Latar Belakang Masalah ditambahkan masalah PT yang diteliti - Perumusan Masalah harus sinkron dengan hipotesis - Penelitian Terdahulu ditambahkan dua objek yang sama dari jurnal Internasional - Struktur Penelitian diganti kerangka pemikiran ditambah sumbernya - Daftar pustaka ditambah referensi dari buku	

4	16 Maret 2022	X	- BAB V masih belum rapi - BAB V ditambahkan analisis deskriptif	
5	25 Maret 2022	X	ACC Seminar Hasil	



Mengetahui
Wakil Dekan Bidang Akademis


Dina Hidayat, S.E., M.Si., Ak., CA

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

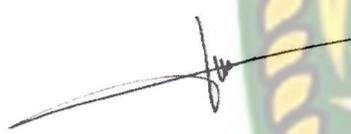
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 472/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 15 April 2022, Maka pada Hari Rabu 16 April 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

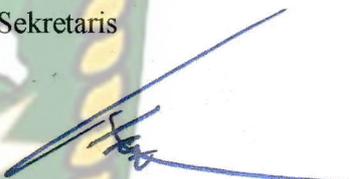
- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Annisa Aprilia Anggraini |
| 2. NPM | : 185210265 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja PT. Supraco Indonesia Cabang Duri Riau Pada Masa Pandemi Covid-19. |
| 5. Tanggal ujian | : 16 April 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B+) 81,5 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

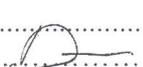

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris


Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Dr. Desy Mardianti, SE., MM
3. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA

(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

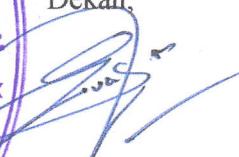
1. Gilang Nugroho, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 16 April 2022

Mengetahui
Dekan,




Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 472 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi /oral komprehensve sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Annisa Aprilia Anggraini
N P M : 185210265
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja PT. Supraco Indonesia Cabang Duri Riau Pada Masa Pandemi Covid-19.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensve maahsiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Materi	Ketua
2	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Lektor, C/b	Sistematika	Sekretaris
3	Prof.Dr. H. Detri, SE., MA	Guru Besar, D/d	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Gilang Nugroho, Se., Mm	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 16 April 2022
Dekan



Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

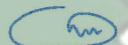
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Annisa Aprilia Anggraini
NPM : 185210265
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja PT. Supraco Indonesia Cabang Duri Riau Pada Masa Pandemi Covid-19.
Hari/Tanggal : Rabu 16 April 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		

Dosen Pembahas / Penguji

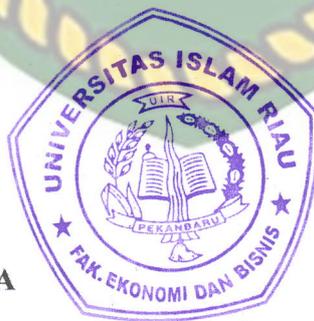
No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Desy Mardianti, SE., MM		
2	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		

Hasil Seminar : *)

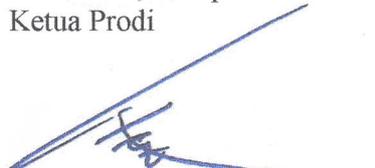
- 1. Lulus (Total Nilai)
- 2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai **81,5**)
- 3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 16 April 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Annisa Aprilia Anggraini
NPM : 185210265
Judul Proposal : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja PT. Supraco Indonesia Cabang Duri Riau Pada Masa Pandemi Covid-19.
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 05 Januari 2022

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Ketua	1. 
2.	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Anggota	3. 

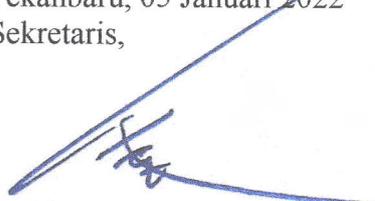
*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Pekanbaru, 05 Januari 2022
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1138/Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-10-13 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
 6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
 7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM.	Guru Besar	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
Nama : Annisa Aprilia Anggraini
N P M : 185210265
Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pt. Supraco Indonesia Cabang Duri Riau Pada Masa Pandemi Covid-19
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.

Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pa. Tanggal: 13 Oktober 2021
Dekan



Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Annisa Aprilia Anggraini

NPM : 185210265

Tempat dan Tanggal lahir : Duri, 23 April 2000

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah bahwa pekerjaan saya sendiri. Bila terbukti tidak demikian, saya bersedia menerima segala akibatnya, termasuk pencabutan kembali gelar Sarjana Ekonomi yang telah saya peroleh.

Pekanbaru, 23 Mei 2022



(Annisa Aprilia Anggraini)

Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

ABSTRAK

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja PT. Supraco Indonesia Cabang Duri Riau Pada Masa Pandemi Covid-19

ANNISA APRILIA ANGGRAINI

Program Studi Manajemen

E-mail: annisaaprilia.april@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja, untuk mengetahui dan menganalisis Kepuasan Kerja dan Stress Kerja secara bersama sama terhadap Kinerja PT. Supraco Indonesia Cabang Duri Riau pada masa pandemi Covid-19. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel satu dengan yang lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Supraco Indonesia Cabng Duria Riau yang berjumlah 42 orang dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Path Analysis, Partial Least Square (PLS) dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SmartPLS 3.0. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis menunjukkan hubungan antara variabel X1 (kepuasan kerja) dan variabel X2 (stress kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (kinerja) PT. Supraco Indonesia Cabang Duri pada masa pandemi Covid-19.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Stress Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

The Effect of Job Satisfaction and Job Stress on The Performance of PT. Supraco Indonesia Duri Riau Branch During The Covid-19 Pandemic

ANNISA APRILIA ANGGRAINI

Management Study Program

E-mail: annisaaprilia.april@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of Job Satisfaction on Performance, to determine and analyze the effect of Job Stress on Performance, to determine and analyze Job Satisfaction and Job Stress together on the Performance of PT. Supraco Indonesia Duri Riau Branch During the Covid-19 pandemic. The approach used in this study is an associative approach. The associative approach is an approach that uses two or more variables to determine the relationship or influence between variables with one another. The population in this study were employees of PT. Supraco Indonesia Branch Duri Riau, amounting to 42 people and the sample in this study was 40 people. Data collection techniques in this research use Path Analysis, Partial Least Square (PLS) and Hypothesis Testing. Data processing in this study using the SmartPLS 3.0 software program. From the results of the study, it can be concluded that the results of the hypothesis test show the relationship between the X1 variable (job satisfaction) and the X2 variable (job stress) and has a positive and significant effect on the Y variable (performance) PT. Supraco Indonesia Duri Riau Branch During the Covid-19 pandemic.

Keywords: Job Satisfaction, Job Stress and Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji syukur Alhamdulillah penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-nya, yang masih memberikan nikmat kesehatan dan kesempatan kepada saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu. Adapun penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menempuh Ujian Sarjana Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Shalawat beriringan salam kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umatnya dari alam jahiliyah menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan yang seperti kita alami atau kita rasakan pada saat ini.

Penulis menyadari begitu banyak kekurangan dan keterbatasan dalam membuat skripsi ini, hal ini disebabkan keterbatasan ilmu, pengetahuan, kemampuan, maupun pengalaman. Oleh karena itu, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang berekepentingan. Dengan keterbatasan ilmu tersebut, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja PT. Supraco Indonesia Cabang Duri-Riau Pada Masa Pandemi Covid-19**". Dalam menyelesaikan skripsi ini mulai dari awal hingga akhir banyaknya dukungan dan bimbingan yang telah diberikan oleh banyak pihak.

Pada kesempatan ini perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof.Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau;
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE, MM CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau;
3. Bapak Abd Razak Jer, SE, M. Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau;

4. Ibu Prof. Dr. Hj Sri Inrastuti S., MM., selaku dosen pembimbing, yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan serta pengarahan dalam penyusunan skripsi ini;
5. Ibu selaku pembimbing Akademis (PA) yang telah banyak mensupport dan mendidik penulis dengan ilmu pengetahuan;
6. Bapak dan ibu Dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau terima kasih atas semua ilmu yang diberikan kepada penulis;
7. Seluruh karyawan PT. Supraco Indonesia Cabang Duri Riau, terima kasih banyak atas waktu dan bantuannya yang sangat berharga dalam penelitian ini;

Dengan segala kerendahan hati, penulis juga ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

8. Papa, Mama, Papi dan Mami yang sangat utama telah membesarkan, mendidik, memberikan motivasi penulis serta doa, dorongan baik moral maupun material dan nasehat dengan segala keikhlasan;
9. M. Meidy Adrian selaku adik kandung penulis yang telah memberikan dukungan dan doa;
10. Keluarga Besar H. Slamet, terimakasih atas semua dukungan dan doanya;
11. Sobat Surga yaitu Xapipit dan Xayen, terimakasih atas dukungan dan doanya;
12. Dimas Danuarta selaku teman dekat, terimakasih atas dukungan dan doanya;
13. Thaun yaitu Jihan dan Agung, terimakasih atas dukungan dan doanya;
14. Teman TK sampai sekarang yaitu Mbak Mutya, terimakasih atas dukungan dan doanya;
15. Liza Anggraini, terimakasih atas dukungan dan doanya;
16. Teman teman TK, SD, SMP, SMA dan Kuliah, terimakasih atas dukungan dan doanya.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, serta penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk kesempurnaan skripsi. Semoga Allah SWT senantiasa meridhoi kita semua. Amiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, 13 Maret 2022

Penulis,

Annisa Aprilia Anggraini



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	5
1.3.2 Manfaat Penelitian	5
1.4 Sistematika Penulisan	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Kepuasan Kerja	7
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	7
2.1.2 Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam	8
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	9
2.1.4 Indikator Kepuasan Kerja	12
2.2 Stress Kerja	14

2.2.1 Pengertian Stress Kerja	14
2.2.2 Stress Kerja Dalam Perspektif Islam	15
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja	16
2.2.4 Indikator Stress Kerja	18
2.3 Kinerja	19
2.3.1 Pengertian Kinerja	19
2.3.2 Kinerja Dalam Perspektif Islam	20
2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	22
2.3.4 Indikator Kinerja	22
2.4 Penelitian Terdahulu	23
2.5 Kerangka Berpikir	27
2.6 Hipotesis	28
2.7 Variabel Penelitian	28
2.8 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	28
2.9 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja.....	28
2.10 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Lokasi Penelitian	29
3.2 Operasional Variabel	29
3.3 Populasi & Sampel	30
3.3.1 Populasi	30

3.3.2 Sampel.....	30
3.4 Jenis Data & Sumber Data.....	31
3.4.1 Jenis Data	31
3.4.1.1 Data Primer.....	31
3.4.1.2 Data Sekunder	31
3.4.2 Sumber Data.....	32
3.4.2.1 Sumber Data Primer	32
3.4.2.2 Sumber Data Sekunder	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.5.1 Wawancara (Interview).....	32
3.5.2 Kuesioner (Angket).....	32
3.6 Analisis Deskriptif.....	33
3.7 Teknik Analisis Data	33
3.7.1 Analisis Jalur (Path Analysis)	33
3.7.2 Partial Least Square (PLS).....	33
3.7.3 Analisis Efek Mediasi (Mediation Effects)	34
3.7.3.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)	34
3.7.3.2 Analisis Model Struktural (Inner Model)	34
3.7.3.3 Uji Hipotesis	34
3.7.3.4 Pengaruh Langsung (Direct Effect)	35
3.7.3.5 Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)	35

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	36
4.1 Sejarah Perusahaan.....	36
4.2 Visi Misi Perusahaan.....	37
4.2.1 Visi Perusahaan.....	37
4.2.2 Misi Perusahaan.....	37
4.3 Struktur Perusahaan.....	37
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
5.1 Identifikasi Responden.....	40
5.1.1 Responden Berdasarkan Usia.....	40
5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi.....	41
5.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	42
5.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	42
5.2.1 Variabel Kepuasan Kerja (X1).....	42
5.2.2 Variabel Stress Kerja (X2).....	63
5.2.3 Variabel Kinerja (Y).....	85
5.3 Analisis Data.....	101
5.3.1 Uji Validitas.....	101
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	104
5.4 Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis.....	104
5.4.1 R-Square.....	105

5.4.2 F-Square	105
5.4.3 Mediation Effects	106
5.5 Outer Model (Model Pengukuran)	109
5.5.1 Pengujian Hipotesis	111
5.6 Pembahasan.....	113
5.6.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PT. Supraco Indonesia Cabang Duri Riau Pada Masa Pandemi Covid-19	113
5.6.2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja PT. Supraco Indonesia Cabang Duri Riau Pada Masa Pandemi Covid-19	114
5.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja PT. Supraco Indonesia Cabang Duri Riau Pada Masa Pandemi Covid-19.....	114
BAB VI PENUTUP	115
6.1 Kesimpulan	115
6.2 Saran	115
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Daftar Jabatan dan Jumlah Karyawan PT. Supraco Indonesia Cabang Duri Riau.....	4
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1 : Operasional Variabel.....	29
Tabel 3.2 : Skala Likert.....	32
Tabel 5.1 : Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 5.2 : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 5.3 : Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi.....	41
Tabel 5.4 : Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	42
Tabel 5.5 : Tanggapan Responden Mengenai Upah/Gaji Yang Saya Terima..... Cukup Untuk Kebutuhan Saya Pada Saat Pandemi Covid-19	43
Tabel 5.6 : Tanggapan Responden Mengenai Upah/Gaji Yang Saya Terima Seimbang Dengan Tugas Yang Saya Kerjakan.....	44
Tabel 5.7 : Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memiliki Sistem Pembayaran Gaji Yang Jelas.....	44
Tabel 5.8 : Tanggapan Responden Mengenai Upah/Gaji Yang Saya Terima Setiap Beberapa Tahun Sekali Meningkatkan (Kenaikan Gaji)	45
Tabel 5.9 : Tanggapan Responden Mengenai Saat Pandemi Seperti Ini Adanya Kenaikan Gaji Atau Biaya Masa Pandemi.....	46
Tabel 5.10 : Tanggapan Respoden Mengenai Saya Merasa Nyaman Bekerja	

Disini Karena Banyaknya Peluang Untuk Maju Atau Mengembangkan Karier.....	47
Tabel 5.11 : Tanggapan Mengenai Respoden Jika Saya Melaksanakan Tugas Atau Pekerjaan Dengan Baik, Saya Akan Dipromosikan Untuk Tetap Bekerja Pada Perusahaan Ini.....	48
Tabel 5.12 : Tanggapan Responden Mengenai Jika Saya Mendapatkan Prestasi Dan Hasil Kerja Yang Bagus, Saya Akan Dipromosikan Untuk Kenaikan Jabatan.....	49
Tabel 5.13 : Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Senang Dengan Promosi (Kenaikan Jabatan) Sering Terjadi Perusahaan.....	50
Tabel 5.14 : Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Senang Karena Ada Kesempatan Terbuka Untuk Dipromosikan.....	50
Tabel 5.15 : Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Memberikan Arahan Yang Jelas Dalam Pencapaian Target Yang Ditetapkan Pada Saat Pandemi.....	51
Tabel 5.16 : Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Selalu Menampung Aspirasi Dari Karyawan.....	52
Tabel 5.17 : Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Memberikan Sanksi/Teguran Bagi Karyawan Yang Melakukan Kesalahan Atau Kelalalian Dalam Pekerjaan.....	53
Tabel 5.18 : Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Selalu Memberikan	

Dukungan Kepada Karyawan.....	54
Tabel 5.19 : Tanggapan Respoden Mengenai Pemimpin Selalu Memberikan Motivasi Yang Tinggi Terhadap Karyawan.....	55
Tabel 5.20 : Tanggapan Responden Mengenai Bonus Yang Diberikan Sesuai Dengan Kinerja Karyawan Pada Saat Pandemi	56
Tabel 5.21 : Tanggapan Responden mengenai Fasilitas Yang Sangat Bagus Untuk Menghadapi Pandemi (Masker Dan Handsanitizer).....	57
Tabel 5.22 : Tanggapan Responden Mengenai Sering Ditambahnya Jatah Cuti	57
Tabel 5.23 : Tanggapan Responden Mengenai Adanya Perayaan Atau Selebrasi Dari Perusahaan.....	58
Tabel 5.24 : Tanggapan Responden Mengenai Jika Saya ,endapatkan Prestasi, Saya Diberikan Penghargaan	59
Tabel 5.25 : Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kepuasan Kerja (X1) PT. Supraco Indonesia Cabang Duri Riau Pada Masa Pandemi Covid-19.....	59
Tabel 5.26 : Tanggapan Responden Mengenai Saya Dituntut Menyelesaikan Tugas/Pekerjaan Tepat Waktu Pada Masa Pandemi	64
Tabel 5.27 : Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Tugas/Pekerjaan Yang Tidak Sesuai Dengan Jam Kerja Pada Masa Pandemi.....	65

Tabel 5.28 : Tanggapan Responden Mengenai Target Yang Ditetapkan	
Perusahaan Terlalu Tinggi	66
Tabel 5.29 : Tanggapan Responden Mengenai Target Yang Ditetapkan	
Perusahaan Bertentangan Dengan Ketrampilan Saya	66
Tabel 5.30 : Tanggapan Responden Mengenai Tuntutan Pekerjaan Yang	
Dibebankan Sudah Sesuai Dengan Standart Operasional Perusahaan	
.....	67
Tabel 5.31 : Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Selalu Memberikan	
Teguran Yang Keras Pada Karyawan.....	68
Tabel 5.32 : Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Selalu Memberikan	
Tekanan Terhadap Karyawan	69
Tabel 5.33 : Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Mempunyai Standar	
Yang Sangat Tinggi	70
Tabel 5.34 : Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Selalu Memberikan	
Motivasi Yang Berlebihan	71
Tabel 5.35 : Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Membuat Peraturan	
Yang Tidak Sesuai Dengan Kebijakan	72
Tabel 5.36 : Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memiliki Komputer	
Yang Sangat Bagus Untuk Mengerjakan Pekerjaan Tepat Waktu	
.....	72
Tabel 5.37 : Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memiliki Meja Kantor	

Yang Nyaman Saat Melakukan Pekerjaan.....	73
Tabel 5.38 : Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memiliki Fasilitas Untuk Bekerja Yang Sangat Baik	74
Tabel 5.39 : Tanggapan Responden Mengenai Peralatan Yang Disediakan Oleh Perusahaan Mampu Membantu Menyelesaikan Pekerjaan Menjadi Lebih Mudah	75
Tabel 5.40 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Diberikan Hak Penuh Dan Tanggung Jawab Atas Peralatan Kerja Yang Diberikan	76
Tabel 5.41 : Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Terletak Di Tempat Yang Strategis Yang Terhalang Dari Keributan	77
Tabel 5.42 : Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memiliki Keamanan Dengan Tingkat Standar Yang Tinggi	78
Tabel 5.43 : Tanggapan Responden Mengenai Ruang Kerja Memiliki Penerangan Yang Sangat Baik	79
Tabel 5.44 : Tanggapan Rresponden Mengenai Ruang Kerja Yang Sangat Nyaman Dan Tidak Panas.....	79
Tabel 5.45 : Tanggapan Responden Mengenai Kondisi Disekitar Perusahaan Nyaman Dan Kondusif	80
Tabel 5.46 : Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Stress Kerja (X2) PT. Supraco Indonesia Cabang Duri Riau Pada Masa Pandemi Covid-19.....	81

Tabel 5.47 : Tanggapan Responden Mengenai Saya Memiliki Kemampuan Dan Standar Kerja Yang Ditetapkan Perusahaan	85
Tabel 5.48 : Tanggapan Responden Mengenai Saya Bekerja Dengan Cekatan Dan Cepat.....	86
Tabel 5.49 : Tanggapan Responden Mengenai Saya Bisa Bekerja Di Bawah Tekanan.....	87
Tabel 5.50 : Tanggapan Responden Mengenai Saya Dapat Bekerja Dalam Tim Dengan Baik.....	88
Tabel 5.51 : Tanggapan Responden Mengenai Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tingkat Kesulitan Yang Tinggi.....	88
Tabel 5.52 : Tanggapan Responden Mengenai Saya Dapat Menggunakan Waktu Dengan Efektif dan Efisien	89
Tabel 5.53 : Tanggapan Responden Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu.....	90
Tabel 5.54 : Tanggapan Responden Mengenai Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Melebihi Target.....	91
Tabel 5.55 : Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Diberi Kesempatan Berinisiatif Sendiri Untuk Mencapai Target Kerja Yang Ditetapkan Perusahaan	92
Tabel 5.56 : Tanggapan Responden Mengenai Saya Berusaha Memenuhi Target Pekerjaan Yang Telah Di Rencanakan	92

Tabel 5.57 : Tanggapan Responden Mengenai Saya Mengerjakan Tugas/Pekerjaan Dengan Benar Sampai Pekerjaan Itu Selesai.....	93
Tabel 5.58 : Tanggapan Responden Mengenai Saya Bersedia Lembur Apabila Pekerjaan Saya Tidak Selesai Tepat Waktu.....	94
Tabel 5.59 : Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Bersalah Jika Tugas/Pekerjaan Yang Saya Buat Tidak Sesuai Yang Di Harapkan	95
Tabel 5.60 : Tanggapan Responden Mengenai Saya Mapu Mengerjakan Semua Pekerjaan Yang Diberikan Perusahaan Dengan Baik.....	96
Tabel 5.61 : Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Semua Tugas/Pekerjaan Saya Yang Manjadi Tanggung Jawab Saya (Utama)	97
Tabel 5.62 : Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (Y) PT. Supraco Indonesia Cabang Duri Riau Pada Masa Pandemi Covid-19	97
Tabel 5.63 : Composite Reliability	101
Tabel 5.64 : Validitas Diskriminan (Cross Loading).....	102
Tabel 5.65 : Validitas Diskriminan (Fornell Lacker Criterium).....	103
Tabel 5.66 : Cronbach's Alpha & Composite Reliability	104
Tabel 5.67 : R-Square	105
Tabel 5.68 : F-Square.....	106

Tabel 5.69 : Direct Effect	107
Tabel 5.70 : Total Effect	109
Tabel 5.71 : Outer Loading (Measurement Model)	109
Tabel 5.72 : Pengujian Hipotesis I	111
Tabel 5.73 : Pengujian Hipotesis II	112
Tabel 5.74 : Pengujian Hipotesis III	113



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 : Struktur Perusahaan37

Gambar 5.1 : Efek Mediasi52



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era saat ini banyak berkembangnya teknologi, informasi dan persaingan terhadap perusahaan perusahaan. Perusahaan harus bisa menyaingi teknologi dan informasi, terutama pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang terpenting dan berperan terhadap daya saing perusahaan. Sesuai kondisi saat ini, pandemi Covid-19 telah menyebar ke beberapa negara termasuk Indonesia. Dengan kondisi tersebut perusahaan harus menyesuaikan keadaan dengan adanya perubahan - perubahan secara langsung ataupun tidak langsung yang akan berpengaruh terhadap kinerja dan kondisi perusahaan.

PT. Supraco dalam menghadapi kondisi Covid-19, mengikuti anjuran atau arahan pemerintah dan kantor pusat untuk mengurangi jam kerja biasanya. Saat ini PT. Supraco karyawannya dituntun masuk pukul 08.30 dan pulang jam 16.00. Hal ini tentu akan mengakibatkan adanya penumpukan pekerjaan dimana, beban kerja berkurang sementara waktu kerja dibatasi, maka hal tersebut berpengaruh terhadap kepuasan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Supraco

Didalam perusahaan kepuasan kerja karyawan harus di perhatikan. Kepuasan kerja adalah imbalan yang diterima sehubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan, kerja sama antar karyawan, dan faktor fisik dan psikologis yang terkait dengan situasi kerja. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari serangkaian sikap khusus individu terhadap faktor pekerjaan, adaptasi pribadi dan hubungan sosial pribadi non-pekerjaan, sehingga menghasilkan sikap umum individu terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja adalah rasa pekerjaan positif dengan evaluasi karakteristik karakteristiknya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi dengan seseorang memiliki rasa pekerjaan yang positif, tetapi seseorang dengan kepuasan kerja yang rendah memiliki makna negatif dari untuk karyanya.

Karyawan PT. Supraco dituntut untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, sedangkan pada saat covid-19 ini jam operasional berkurang sehingga karyawan sedikit tidaknya mengalami stress kerja akibat tuntutan pekerjaan. Dapat dikatakan bahwa stress kerja dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhinya tersebut sehingga menimbulkan stress kerja. Menurut Sunyoto (2018), stress adalah akibat dari semua kondisi perilaku dan lingkungan yang menyebabkan beban mental dan fisik pada manusia. Stress bukanlah hal yang aneh dan tidak berhubungan dengan kondisi normal yang terjadi pada orang normal atau tidak semua stress itu negatif. Stress mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stres.

Stress yang dialami oleh lingkungan di mana seorang karyawan terpapar mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja, sehingga manajemen perlu meningkatkan kualitas lingkungan organisasi karyawan. Karena, mengurangi stress karyawan juga meningkatkan kesehatan organisasi. stress adalah suatu kondisi dinamis di mana seseorang menghadapi konflik antara peluang, hambatan, atau tuntutan untuk apa yang diinginkan, dan konsekuensinya dianggap tidak pasti atau penting.

Sejarah tentang PT. Supraco Indonesia, seiring dengan semakin berkembangnya kegiatan usaha Perseroan, pada tahun 2002 Perseroan mengambil alih PT. Supraco Indonesia, salah satu perusahaan dalam kelompok usaha Radiant Group yang didirikan tahun 1979, yang bergerak di bidang jasa-jasa penunjang produksi minyak dan gas bumi lepas pantai antara lain meliputi jasa logistik, shore base, maintenance dan technical support services. Selanjutnya pada tahun 2008 didirikan PT. Supraco Lines sebagai bagian dari strategi pengembangan usaha yang fokus pada kegiatan usaha penyediaan fasilitas produksi lepas pantai (offshore production facility) serta operasional dan penyediaan kapal untuk kegiatan eksploitasi minyak perairan laut dangkal. Pada tahun yang sama didirikan pula PT. Supraco Deepwater guna menangkap peluang usaha

penyediaan offshore production support dan Rig Specialist untuk fasilitas-fasilitas lepas pantai di luar wilayah Indonesia.

Sebagai perusahaan dengan sejarah lebih dari 30 tahun, perusahaan telah memperkuat kehadirannya disektor jasa pendukung industri minyak dan gas bumi dengan dukungan sumber daya manusia yang ditempatkan di Jakarta dan 10 kantor cabang dan kantor perwakilan meliputi hampir seluruh wilayah Indonesia, yang salah satunya Duri-Riau. Berikut daftar jabatan dan jumlah pegawai PT. Supraco Indonesia Cabang Duri-Riau:

Tabel 1.1

Daftar Jabatan dan Jumlah Pegawai PT. Supraco Indonesia Cabang Duri-Riau

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Branch Head	1
2.	QSHE Branch	2
3.	Marketing & Client Relation	1
4.	Tender Administrasi	2
5.	SBU Inspection	9
6.	SBU COMS	8
7.	HR & GA	7
8.	Asset Management	3
9.	Procurement	2
10.	IT	1
11.	Finance & PC	3
12.	Accounting & Tax	3
	JUMLAH	42

Sumber: HRD PT. Supraco Indonesia Cabang Duri Riau

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul "**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja**

Terhadap Kinerja PT. Supraco Indonesia Cabang Duri-Riau Pada Masa Pandemi Covid-19".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut "Apakah kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Supraco Indonesia Cabang Duri-Riau pada masa pandemi Covid-19.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada PT. Supraco Indonesia Cabang Duri-Riau pada masa pandemi covid-19.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja pada PT. Supraco Indonesia Cabang Duri-Riau pada masa pandemi covid-19.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja pada PT. Supraco Indonesia Cabang Duri-Riau pada masa pandemi covid-19.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan juga dapat mengaplikasikan ilmu mengenai kepuasan kerja, stress kerja, dan kinerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan atau bahan pertimbangan bagi perusahaan agar mengetahui kepuasan kerja, stress kerja sehingga karyawan merasakan kinerja tersebut.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dan perbandingan bagi pihak yang ingin melakukan penelitian tentang kepuasan kerja, stress kerja dan kinerja dimasa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Agar penulisan ini lebih sistematis dan terarah maka disusun sistematis penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan mengenai landasan teori yang terdiri dari teori - teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan yang berisikan pengertian kepuasan kerja, pengertian stress kerja, dan pengertian kinerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan keadaan lokasi penelitian, jenis sumber data, populasi, dan sample teknik pengumpulan data dan analisis data yang digunakan.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

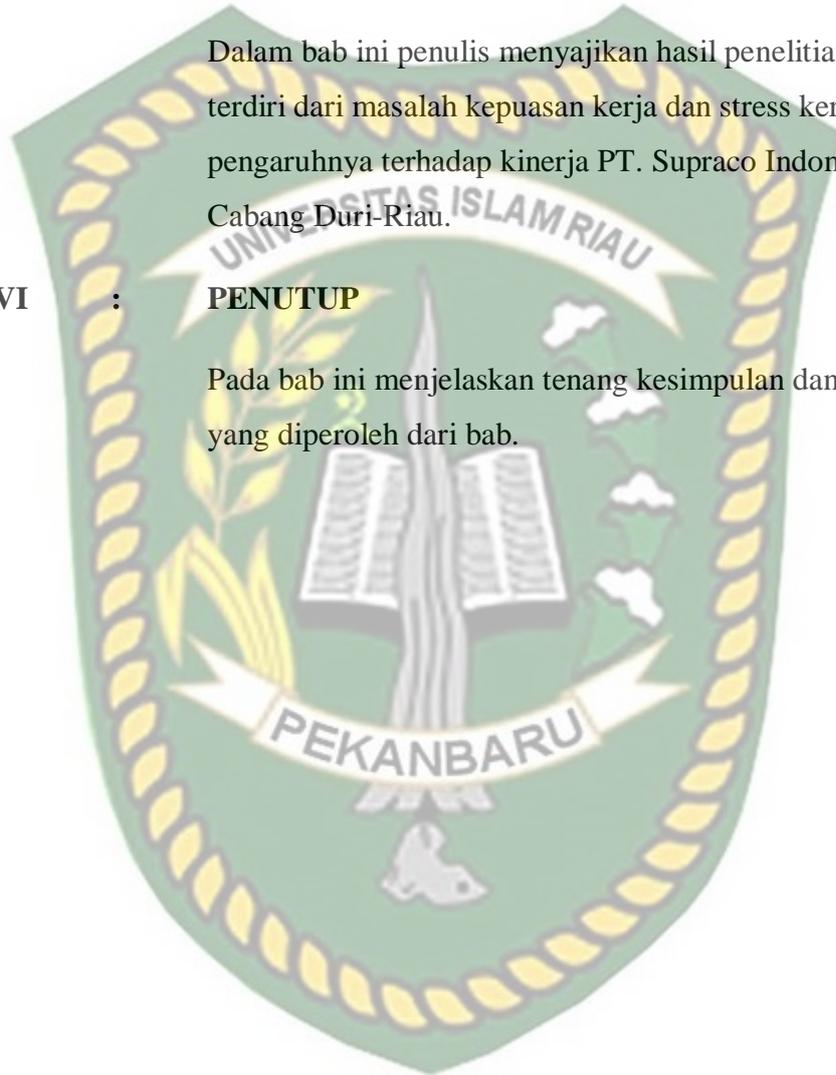
Pada bab ini menjelaskan mengenai sejarah perusahaan, struktur perusahaan dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menyajikan hasil penelitian yang terdiri dari masalah kepuasan kerja dan stress kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja PT. Supraco Indonesia Cabang Duri-Riau.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh dari bab.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga dapat dinyatakan sebagai keadaan emosional karyawan di mana terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja dengan oleh perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan karyawan. Baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Kepuasan kerja adalah imbalan yang diterima sehubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan, kerja sama antara karyawan, dan faktor fisik dan psikologis yang terkait dengan situasi kerja. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari serangkaian sikap khusus individu terhadap faktor pekerjaan, adaptasi pribadi dan hubungan sosial pribadi non-pekerjaan, sehingga menghasilkan sikap umum individu terhadap pekerjaan.

Menurut Robbins dalam Triatna (2015 : 110), mengemukakan kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Robbins & Judge (2018), seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut Siagian (2018), berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut maka kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang melibatkan aspek aspek dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan dimana ia bekerja yang bersifat positif mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang mereka. Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik karakteristiknya.

2.1.2 Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi karena bekerja merupakan salah satu ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu, islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah dan tidak berbuat curang) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan). Kepuasan kerja dalam perspektif pandangan islam telah disinggung dalam Surat At-Taubah ayat 105 berikut ini:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
 تَعْمَلُونَ

Artinya: " Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"

Sebagaimana dari surat diatas menjelaskan tentang segala bentuk kegiatan bagi umat islam yang harus ditargetkan untuk bekerja dan bertindak adalah bentuk layanan untuk Allah SWT, sehingga semua kegiatan kehidupan diperintahkan dari islam. Sehingga kualitas pekerjaannya sangat bagus. Kami puas dengan pekerjaan kami karena hasil kerja bermanfaat bagi orang lain.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang tinggi merupakan isu yang sangat menarik dan penting, karena merupakan ciri organisasi yang dijalankan dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil dari kepemimpinan yang efektif. Kepuasan bervariasi dari orang ke orang. Banyak faktor yang membuat seorang karyawan senang dalam mempengaruhi kepuasan kerjanya tergantung pada kepribadian masing-masing karyawan.

Menurut Gilmer & Sutrisno (2016 : 77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju.
2. Keamanan kerja.
3. Gaji.
4. Perusahaan dan manajemen.
5. Pengawasan.
6. Faktor intrinstik dari pekerjaan.
7. Kondisi kerja.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan.
9. Komunikasi.
10. Fasilitas.

Berdasarkan point-point diatas,maksudnya adalah:

1. Kesempatan untuk maju, merupakan karyawan akan diberi kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja. Apabila karyawan mampu meningkatkan kerjanya dengan baik akan diberikan gaji tambahan sesuai dengan hasil kerjanya.
2. Keamanan kerja, merupakan keyakinan bahwa posisi karyawan relatif aman. Ketika karyawan bekerja dengan aman, mereka secara alami puas dan terus bekerja untuk perusahaan.
3. Gaji, sebagai nagian dari kepuasan kerja. Setiap karyawan yang berekrja tentu mengharapkan kompensasi dari perusahaan.
4. Perusahaan manajemen, perlu menciptakan situasi dan kondisi yang stabil yang akan memuaskan karyawan dalam aktivitas kerjanya.
5. Pengawasan, merupakan jika atasan acuh tak acuh dan bawahan tidak diawasi dengan baik, ini dapat menyebabkan pergantian staff dan seringnya absen.
6. Faktot intrinstik dan pekerjaan, adalah atribut yang ada dallam pekerjaan masyarakat, keterampilan tertentu tidak mudah dan sulit, dan kebanggaan dalam suatu tugas dapat menambah atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja, berarti lingklungan kerja fisik memberikan lingkungan jerja yang nyaman, sehingga memudahkan karyawan untuk bekerja..
8. Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan faktor penting karena dapat menentukan apak seorang karyawan puas atau tidak puas dengan pekerjaanya..
9. Komunikasi, sangat penting karena berperan dalam menciptakan kepuasan bagi karyawan melalui komunikasi. Kesediaan untuk mendengarkan atasan dan memahami pendapat dan prestasi karyawan memainkan peran penting dalam mencuptakan kepuasan terhadap pekerjaan.
10. Fasilitas, yang ada di perusahaan akan menimbulkan kepuasan karyawan apabila fasilitas yang ada di perusahaan tersebut cukup besar. Fasilitas tersebut antara lain rumah sakit, liburan, dan apensiun, dan apartemen.

Menurut Sutrisno (2009 : 80), faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor Psikologis
2. Faktor Sosial
3. Faktor Fisik
4. Faktor Finansial

Berdasarkan point-point diatas, maksudnya adalah:

1. Faktor Psikologis, adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan keadaan psikologis seseorang karyawan, antara lain minat, jaminan tempat kerja, sikap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor Sosial, adalah faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan atasannya.
3. Faktor Fisik, adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik seorang karyawan, seperti jenis pekerjaan, waktu dan istirahat, peralatan kerja, kondisi ruangan, suhu, pencahayaan, pertukaran udara, kesehatan karyawan, usia, dll.
4. Faktor Finansial, adalah faktor terkait dengan jaminan karyawan dan tunjangan soasial, termasuk sistem dan gaji, jaminan sosial, berbagai jenis tunjangan, fasilitas yang ditawarkan, promosi dan lainnya.

Kepuasan kerja erat kaitannya dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktot tersebut dapat membuat seorang karyawan senang atau tidak bahagia dalam bekerja. Kondisi kerja seperti apa yang dapat diciptakan oleh perusahaan tentu saja akan berdampak besar pada kesadaran kerja karyawan. Dalam bekerja, manajer juga perlu mmeperhatikan kondisi fisiknya, sosial, psikologis, dan finansial karyawan. Karena itu semua sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja. Pekerjaan yang baik dan benar menentukan uraian pada data dengan pekerjaannya atau penyesuain pada deskripsi dan spesifikasinya serta fasilitas pada ruangan pekerjaan atau perlengkapan untuk

kebutuhan karyawan. Dan satu lagi kompensasi sangat penting bagi perusahaan guna dalam mencapai tujuan, karena itu adalah inti dari kepuasan kerja.

2.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja memegang peranan yang sangat penting bagi karyawan. Karena indeks kepuasan kerja merupakan aspek yang diketahui karyawan, apakah mereka puas atau tidak puas dengan pekerjaan mereka.

Menurut Yuwono yang dikutip oleh Spector & Badriyah (2015 : 241), ada beberapa aspek untuk mengidentifikasi indikator kepuasan kerja:

1. Upah.
2. Promosi.
3. Supervisi.
4. Benefit.
5. Contingent Rewards.
6. Operating Procedur.
7. Co-Workes.

Beberapa point-point diatas, maksudnya adalah:

1. Upah, merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan apabila kinerjanya sangat memuaskan, akan adanya kenaikan gaji sesuai dengan prosedur perusahaan.
2. Promosi, merupakan aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapatkan promosi. Kebijaksanaan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.
3. Supervisi, merupakan aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang mendukung penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas

kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan daripada bekerja pada atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan.

4. Benefit, merupakan aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.
5. Contingent Rewards, merupakan aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha kerja keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan yang semestinya.
6. Operating Prosedurs, merupakan aspek yang mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan ditempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan ditempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti biokrasi dan beban kerja.
7. Co-Workers, aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan hubungan rekan kerja. Misalnya, rekan kerja yang menyenangkan engan rekan kerja yang berteman dan saling melengkapi.
8. Nature of Work, aspek ini megukur kepuasan kerja terhdap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.
9. Communication, merupakan aspek yang smagta penting dari apa yang terjadi dalam sebuah perusahaan. Komunikasi yang lancar memberi karyawan kesadaran yang lebih baik tentang tugas mereka, dan segala sesuatu yang terjadi di dalam perusahaan.

Setelah menjelaskan aspek kepuasan kerja diatas, indikator kepuasan kerja terdiri dari gaji, promosi, pengawasan, tunjangan, penghargaan, tata cara dan peraturan kerja, karyawan, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi. Oleh karena itu, manajer memiliki gambaran yang jelas tentag seberapa puas mereka denganpekerjaan mereka.

2.2 Stress Kerja

2.2.1 Pengertian Stress Kerja

Dapat dikatakan bahwa stress kerja bisa muncul bila tuntutan pekerjaan tidak seimbang menggunakan kemampuan untuk memenuhi tuntutannya sebagai akibatnya stress kerja menggunakan macam tingkatan diantaranya: a) taraf sedang, stress berperan menjadi motivasi yang menaruh imbas positif dalam tingkah kerja; b) Taraf tinggi, terjadi berulang-ulang dan berlangsung lama sebagai akibatnya individu merasakan ancaman, mengalami gangguan fisik, psikis dan perilaku kerja.

Menurut Mangkunegara (2017), stress kerja merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan ketika berhadapan dengan pekerjaan. Stress kerja ini memanifestasikan dirinya dalam gejala seperti emosi yang tidak stabil, merasa sakit, sendirian, gangguan tidur, merokok berlebihan, ketidakmampuan untuk bersantai, kecemasan, ketegangan, gugup, tekanan darah tinggi, dan gangguan pencernaan.

Menurut Sunyoto (2018), stress adalah akibat dari semua kondisi perilaku dan lingkungan yang menyebabkan beban mental dan fisik pada manusia. Stress bukanlah hal yang aneh dan tidak berhubungan dengan kondisi normal yang terjadi pada orang normal atau tidak semua stress itu negatif. Stress mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stress.

Stress yang dialami oleh lingkungan di mana seorang karyawan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja, sehingga manajemen perlu meningkatkan kualitas lingkungan organisasi karyawan. Karena, mengurangi stress karyawan juga meningkatkan kesehatan organisasi. Stress adalah suatu kondisi dinamis di mana seseorang menghadapi konflik antara peluang, hambatan, atas tuntutan untuk apa yang diinginkan, dan konsekuensinya dianggap tidak pasti atau penting.

Menurut Wijono (2012), stress kerja dapat disebabkan oleh empat faktor utama yaitu konflik, kecemasan, tekanan kerja, dan hubungan dengan manajemen. Oleh karena itu, stres kerja adalah umpan balik fisiologis dan psikologis dari karyawan terhadap keinginan dan persyaratan organisasi.

Menurut Fahmi (2017), stress kerja adalah suatu kondisi yang melampaui batas kemampuan seseorang dan menahan diri dan jiwa seseorang, sehingga jika terus tidak terselesaikan akan mempengaruhi kesehatannya.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul dari rasa tekanan yang dimiliki karyawan saat bekerja, dan lingkungan kerja yang buruk juga dapat mempengaruhi stres kerja dan jam kerja yang berlebihan.

2.2.2 Stress Kerja dalam Perspektif Islam

Islam telah memberikam pedoman kepada seluruh umat manusia bahwa Al-Qur'an selain sebagai petunjuk hidayah seseorang manusia, ia juga berfungsi sebagai obat yang mujarab untuk mengatasi segala permasalahan hidup di dunia ini. Al-Qur'an dengan segala isinya menjelaskan bahwa hidup ini hanyalah untuk beribadah. Al-Qur'an juga memerintahkan keadaan manusia untuk bekerja sesuai syariat agama. Hal ini dijelaskan dalam Al-Qur'an Surah Jumu'ah ayat 10 sebagai berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ
فَضْلِ اللَّهِ وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: " Apabila telah ditunaikan sholat, maka betebaranlah kamu dimuka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung."

Tuntutan pekerjaan saat ini, membuat sebagian orang merasa frustrasi dan stress karena beban dan tanggung jawab yang terlalu besar. Perasaan semacam ini seringkali menghinggap pikiran kita betapa dunia pekerjaan ini membuat kita

harus selalu merasa lelah dan tidak berdaya. Maka dari itu Allah perintahkan kita tidak boleh berputus asa seperti dijelaskan dalam Al-Qur'an Surah Yusuf ayat 87.

2.2.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja

Menurut Robbin (2003) faktor -faktor yang mempengaruhi stress kerja ada 3 yaitu:

1. Faktor Lingkungan.

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan yaitu:

- Perubahan kondisi bisnis yang mengarah pada ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi menurun, orang menjadi lebih dan lebih khawatir tentang kesejahteraan mereka.
- Ketidakpastian politik. Dalam situasi politik yang tidak menentu seperti Indonesia, banyak terjadi demonstrasi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan mereka. Jenis insiden ini bisa menyinggung orang. Misalnya, penutupan jalan karena demonstrasi atau pemogokan angkutan umum, atau keterlambatan kedatangan karyawan.
- Perkembangan teknologi. Dengan kemajuan pesat dalam teknologi, hotel menambahkan perangkat baru dan menciptakan sistem baru. Akibatnya, karyawan perlu belajar dan beradaptasi sejak awal.

2. Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stress yaitu:

- Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.
- Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi.

Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit

dirujukkan atau dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.

- tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.
- Struktur Organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.

3. Faktor Individu

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

- Faktor persoalan keluarga. Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
- Masalah Ekonomi. Diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.
- Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang.

Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

2.2.4 Indikator Stress Kerja

Menurut Robbins dalam (Sulistiyani, Widiana, & Sutopo, 2017) indikator yang digunakan untuk stress kerja ialah :

1. Beban kerja.

Beban Pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stres kerja.

2. Sikap Pimpinan

perilaku seorang pimpinan kepada bawahannya. Sikap pimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

3. Peralatan Kerja

Benda yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan kerja. Seperti alat tulis kantor, komputer, printer dll.

4. Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja adalah kondisi disekitar tempat karyawan bekerja.

5. Suatu pekerjaan dan karir

Suatu pekerjaan dan karir adalah kedudukan seorang karyawan didalam perusahaan.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Pandi Afandi (2018: 84), kinerja adalah pelaksanaan strategi organisasi, baik dalam mencapai tujuan tertentu yang berkaitan dengan peran individu maupun dalam menunjukkan kemampuan yang terkait dengan organisasi yang dideklarasikan, hanya dilakukan oleh individu.

Kinerja adalah konsep multidimensi yang mencakup tiga aspek: sikap, kemampuan, dan prestasi. Produk atau proses kerja yang dicapai karyawan saat bekerja dapat dievaluasi di tingkat karyawan. Kedua, Anda perlu menentukan kinerja karyawan dengan mencapai tujuan dari waktu ke waktu yang telah dicapai organisasi Anda.

Menurut Moehariono (2014: 95), kinerja adalah keberhasilan dalam melaksanakan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi suatu organisasi, yang dituangkan dalam perencanaan strategis organisasi.

Kinerja dapat di ketahui dan di ukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan dalam pengukuran maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat di ketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan.

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2013:548) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja adalah tindakan nyata yang ditunjukkan setiap orang sebagai kinerja yang dilakukan seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen, dimana hasil kerja tersebut harus dapat di tunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat di ukur (dibandingkan dengan standar yang telah di tentukan).

2.3.2 Kinerja dalam Perspektif Islam

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan atau kegiatan tertentu yang dicapai selama periode waktu tertentu. Kinerja pekerjaan keseluruhan adalah kinerja total atau rata-rata dari fungsi pekerjaan utama. Fungsi yang berhubungan dengan pekerjaan dilakukan, tetapi tidak pada karakteristik kinerja individu.

Sementara kinerja menurut islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mangaktualisasikan dirinya. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi pada prinsip moral yang kuat dan dapat memberikan motivasi untuk melahirkan karya yang bermutu. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an Surat Al-Fath ayat 29 berikut ini:

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ
 بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا
 سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِّنْ أَثَرِ السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي
 التَّوْرَةِ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْأَهُ فَآزَرَهُ
 فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَىٰ عَلَىٰ سُوقِهِ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيغِيظَ بِهِمُ
 الْكُفَّارَ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً
 وَأَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: "Muhammad adalah utusan Allah SWT dan orang-orang yang bersama dengan dia bersikap keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka. Kamu melihat mereka rukuk dan sujud mencari karunia Allah SWT dan keridaan-Nya. Pada wajah mereka tampak tanda-tanda bekas sujud. Demikianlah sifat-sifat mereka (yang diungkapkan) dalam Taurat dan sifat-sifat mereka (yang diungkapkan) dalam Injil, yaitu seperti benih yang mengeluarkan tunasnya, kemudian tunas itu semakin kuat lalu menjadi besar dan tegak lurus di atas barangnya; tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah SWT hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah SWT menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan di antara mereka, ampunan dan pahala yang besar.

Dari penjelasan ayat tersebut maka disimpulkan bahwa dalam bekerja diharuskan untuk mencapai karunia Allah SWT. Tujuan dari seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh.

2.3.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Pandi Afandi (2018:86) faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu tingkat energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.

6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

2.3.4 Indikator Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya di kerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat di lihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang di berikan perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Tujuan	Alat	Hasil
-------------	--------------	---------------	-------------	--------------

Peneliti (th)	Penelitian	Penelitian	Analisis	Penelitian
Chiessa Tri Putra Sihombing (2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Berastagi	Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Berastagi	Asosiatif dan Regresi Linear Berganda	Berdasarkan tabel anova pada uji F untuk variabel kepuasan dan stres kerja diperoleh nilai sebesar 13.315 dengan nilai probalitas (sig) yang lebih kecil dari taraf signifikan ($0.000 < 0.05$), dengan demikian hipotesis ini diterima.
Nasriati (2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja,Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Bunda	Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai RS.	Asosiatif dan Regresi Linear Berganda	Kepuasan kerja,stres kerja,dan disiplin kerjasecara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

	Thamrin Medan	Bunda Thamrin Medan		Rumah Sakit Umum Bunda Thamrin Medan.
Dody Permadi (2021)	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Cyberloafing Terhadap Kinerja di PT. Perwita Konstruksi	Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi dan cyberloafing terhadap kinerja di PT. Perwita Konstruksi.	Regresi Linear Berganda dan Uji Asumsi Klasik	Ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap pekerjaan kinerja PT. Perwita Konstruksi. Artinya semakin tinggi tingkat pekerjaannya stres, semakin tinggi kinerja karyawan dan ada pengaruh positif dan tidak signifikan kepuasan kerja terhadap pekerjaan kinerja PT. Perwita Konstruksi. Itu berarti level tinggi atau

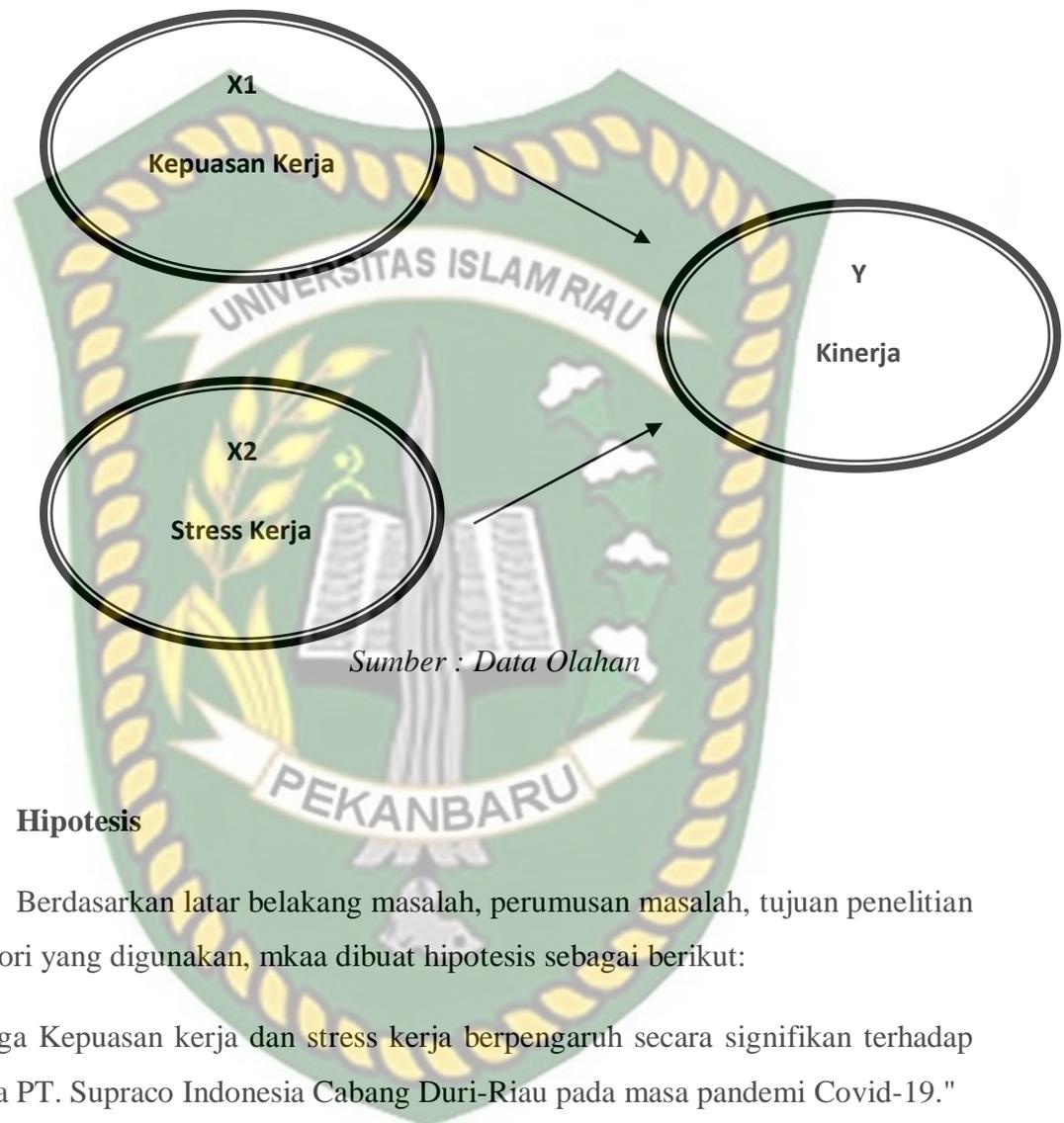
				rendah kepuasan kerja tidak terlalu mempengaruhi kinerja karyawan.
Komang Krisna Heryanda (2019)	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PT. Federal International Finance Singaraja Kantor Cabang.	Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja PT. Federal International Finance Singaraja Kantor Cabang.	Analisis Regresi Linear Berganda	Stress kerja berpengaruh negatif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kolektor pada PT. Federal International Finance Cabang Singaraja Kantor. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh kolektor maka semakin rendah kinerjanya pengepul, dan Kepuasan kerja berpengaruh

				positif dan signifikan terhadap kinerja pengepul pada PT.Kantor Cabang Federal International Finance Singaraja
Fitria Prabandari, dkk (2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Bidan Dalam Masa Pandemi Covid-19	Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja Bidan dalam masa pandemi Covid-19	Deskriptif Korelatif	Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja Bidan dalam masa pandemi Covid-19

2.5 Kerangka Berpikir

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kepuasan dan stress yang dimiliki oleh para karyawan. Di dalam perusahaan diperlukan adanya kinerja yang tinggi untuk meningkatkan prooduktivitas perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka berpikirr, sebaga berikut:



2.6 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan teori yang digunakan, maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

"Diduga Kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PT. Supraco Indonesia Cabang Duri-Riau pada masa pandemi Covid-19."

2.7 Variabel Penelitian

Pada penulisan ini penulis akan membahas masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan dengan melihat aspek yang termasuk dalam variabel penelitian. Adapun variabel-variabel tersebut adalah :

Variabel Independen : Kepuasan Kerja (X_1)

Stress Kerja (X_2)

Variabel Dependen : Kinerja (Y)

2.8 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan yang menyenangkan terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka memiliki rasa kerja yang positif, dan sebaliknya seseorang memiliki kepuasan kerja yang rendah maka memiliki rasa kerja yang negatif.

Hasil penelitian (Komang Krisna Heryanda, 2019) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja akan semakin tinggi.

2.9 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja

Stress kerja adalah sikap yang timbul akibat tekanan dari dalam lingkungan pekerjaan. Dimana lingkungan seorang karyawan mempengaruhi kinerja.

Hasil Penelitian (Komang Krisna Heryanda,2019) stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin rendah tingkat stress kerja maka kinerja akan semakin tinggi.

2.10 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja

Dengan adanya kepuasan kerja dan stress kerja yang baik terhadap karyawan, dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil Penelitian (Fitria Prabandari dkk,2020) terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja. Hal ini berarti kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Supraco Indonesia Cabang Duri-Riau yang beralamat di jalan Desa Harapan No.59 Kelurahan Air Jamban, Mandau Duri

3.2 Operasional Variabel.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (Yuwono, 2015:241)	<ul style="list-style-type: none">• Upah• Promosi• Supervisi• Benefit	<ul style="list-style-type: none">• Sistem penggajian• Kenaikan gaji• Keadilan penggajian• Kenaikan jabatan• Peluang promosi dalam pekerjaan• Lapangan persaingan• Perilaku pemimpin• Motivasi• Reward/Tunjangan• Fasilitas	Ordinal
Stress Kerja (Robbins :2017)	<ul style="list-style-type: none">• Beban Kerja• Sikap Pemimpin	<ul style="list-style-type: none">• Target yang harus dicapai• Tuntutan tugas• Memotivasi• Kewenangan yang	Ordinal

	<ul style="list-style-type: none"> • Peralatan Kerja • Kondisi Lingkungan Kerja 	diberi pemimpin <ul style="list-style-type: none"> • Komputer • Printer • Penerangan • Keributan • Tata letak • Sirkulasi udara 	
Kinerja (Anwar Prabu Mangkunegar, 2009:75)	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas • Kuantitas • Tanggung Jawab 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil kerja • Kemampuan • Waktu dalam bekerja • Pencapaian target • Hasil kerja • Pengambilan keputusan 	Ordinal

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:136) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Supraco Indonesia Cabang Duri-Riau di bidang support system yaitu berjumlah 42 orang .

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:137) dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel.

sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak PT. Supraco Indonesia Cabang Duri - Riau pada bagian Support System yang berjumlah 40 orang.

3.4 Jenis Data & Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

3.4.1.1 Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli atau pihak pertama. Data utama sangat dibebankan untuk menjawab pertanyaan penelitian atau penelitian. Data primer dapat berupa pendapat subjek riset (orang) baik secara individu maupun kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian, atau kegiatan, dan hasil pengujian. Manfaat utama dari data primer adalah bahwa unsur-unsur kebohongan tertutup terhadap sumber fenomena. Oleh karena itu, data primer lebih mencerminkan kebenaran yang dilihat. Bagaimana pun, untuk memperoleh data primer akan menghabiskan data yang relatif lebih banyak dan menyita waktu yang relatif lama.

3.4.1.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang peneliti terima secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder biasanya berupa bukti sejarah, catatan, atau laporan yang diedit dari arsip yang diterbitkan dan tidak diterbitkan. Manfaat data sekunder antara lain meminimalkan biaya dan waktu, klasifikasi masalah, benchmarking untuk mengevaluasi data primer, dan menjembatani kesenjangan informasi. Jika informasi sudah tersedia, dapat menggunakan data sekunder untuk menghindari biaya dan waktu yang terkait. Keuntungan lain dari data sekunder adalah peneliti dapat memperoleh informasi selain informasi utama.

3.4.2 Sumber Data

3.4.2.1 Sumber Data Primer

Sumber data primer di peroleh dari 40 orang karyawan PT. Supraco Indonesi Cabang Duri Riau sebagai sampel dari penelitian ini untuk memperoleh data primer dengan cara melakukan penyebaran kuesioner.

3.4.2.2 Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder di peroleh dari dokumen PT. Supraco Indonesia Cabang Duri Riau, berupa struktur organisasi dan jumlah karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data yang relevan bagi penelitian. Maka teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.5.1 Wawancara (interview)

Mengadakan tanya jawab dengan pihak perusahaan yaitu dengan HR head untuk memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

3.5.2 Kuesioner (angket)

Dengan membagikan angket ke seluruh karyawan yang berisi pertanyaan, yang diajukan kepada responden peneliti pada karyawan PT. Supraco Indonesia Cabang Duri - Riau.

Tabel 3.2

Skala Likert

Pernyataan	skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3.6 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian maksimum, minimum Ghazali (2011:19). Analisis ini digunakan untuk menganalisa data satu persatu berdasarkan jawaban responden dari kuesiner yang diberikan selama penelitian berlangsung.

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Menurut Sanusi (2011: 59) Skala Likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan yang berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur.

3.7 Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan PLS-SEM, dikarenakan jumlah sampel pada penelitian ini tergolong sedikit yaitu 30 responden dan penelitian ini mempunyai 3 variabel (2 variabel independen & 1 variabel dependen). Analisis SEM dengan PLS merupakan suatu teknik alternatif pada analisis SEM dimana data yang dipergunakan tidak harus berdistribusi normal multivariat.

Menurut Monecke & Leisch dalam Alfa, dkk (2017) SEM dengan PLS terdiri dari tiga komponen, yaitu:

3.7.1 Analisis Jalur (Path Analysis)

Teknik analisis jalur digunakan apabila secara teori kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhubungan dengan sebab akibat. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali,2016).

3.7.2 Partial Least Square (PLS)

Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (Partial Least Square) untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing

hipotesis akan dianalisis menggunakan *software* SmartPLS 3.0 untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja (x_1), stress kerja (x_2), dan kinerja (y). Menurut Purwohandoko,2009 ada beberapa langkah yang akan ditempuh dalam analisis PLS yaitu: (1) Merancang model structural (inner model); (2) Merancang model pengukuran (outer model); (3) Mengkonstruksi diagram jalur; (4) Konversi diagram jalur ke system persamaan; (5) Estimasi koefisien jalur loading dan weight; (6) Evaluasi goodness of fit; (7) Pengujian hipotesis (Resampling bootstrapping).

3.7.3 Analisis Efek Mediasi (Mediasi Effects)

Analisis efek mediasi bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan; stress kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis efek mediasi ini menggunakan tahap analisis sebagai berikut : (1) Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model); dan (2) Analisis model struktural/structural model analysis (inner model). Berikut hasil analisis efek mediasi yang dilakukan penulis.

3.7.3.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis model pengukuran dilakukan untuk memastikan bahwa pengukuran yang digunakan valid dan reliabel. Analisis model pengukuran menggunakan dua pengujian, antara lain: (1) Validitas dan Reliabilitas konstruk dan (2) Validitas diskriminan.

3.7.3.2 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis model struktural dilakukan untuk memastikan bahwa pengukuran yang dilakukan akurat. Analisis model struktural menggunakan tiga pengujian antara lain: (1) R square; (2) f square dan (3) Mediation effects.

3.7.3.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Uji hipotesis dalam PLS dapat dilakukan dengan metode *bootstrapping*.

3.7.3.4 Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengujian pengaruh langsung bertujuan untuk memnguji hipotesis pengaruh X_1 (Kepuasan Kerja) pengaruh X_2 (Stress Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan).

Kesimpulan:

1. Pengaruh langsung variabel X_1 terhadap Y mempunyai koefisien jalur $<0,05$ sehingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variabel X_1 terhadap Y adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X_2 terhadap Y mempunyai koefisien jalur $<0,05$ sehingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variabel X_2 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X_1 dan X_2 terhadap Y mempunyai koefisien jalur (Original sample/O) $<0,05$ sehingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y adalah signifikan.

3.7.3.5 Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh tidak langsung pengujiannya bertujuan untuk mengetahui hipotesis yang berpengaruh antara suatu variabel dengan variabel lain secara tidak langsung.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Perusahaan

Berawal dari Departemen Inspection pada salah satu perusahaan rintisan kelompok usaha Radiant Group dengan kekhususan di bidang Non Destructive Testing (NDT). Pada dekade tahun 1970-an Radiant Group mengawali kegiatan bisnisnya di Indonesia yang saat itu mulai marak dengan kegiatan explorasi dan eksploitasi minyak dan gas bumi. Selanjutnya Departemen ini mampu mengembangkan keahlian di hampir semua jasa Inspection sehingga pada akhirnya, pertengahan tahun 1984 diputuskan untuk mengukuhkan Departemen ini menjadi suatu perusahaan yang mandiri dengan nama PT. Radiant Utama Interinsco.

Seiring dengan semakin berkembangnya kegiatan usaha perseroan, pada tahun 2002 perseroan mengambil alih PT. Supraco Indonesia. PT. Supraco Indonesia adalah salah satu perusahaan dalam kelompok usaha Radiant Group yang didirikan tahun 1979, yang bergerak di bidang jasa-jasa penunjang produksi minyak dan gas bumi lepas pantai, antara lain meliputi jasa logistik, shore base, maintenance, dan technical support services. Selanjutnya pada tahun 2008 didirikan PT. Supraco Lines sebagai bagian dari strategi pengembangan usaha yang fokus pada kegiatan usaha penyediaan fasilitas produksi lepas pantai (*offshore production facility*) serta operasional dan penyediaan kapal untuk kegiatan eksploitasi minyak perairan laut dangkal. Pada tahun yang sama didirikan pula PT. Supraco Deepwater guna menangkap peluang usaha penyediaan *offshore production support* dan *rig specialist* untuk fasilitas-fasilitas lepas pantai diluar wilayah Indonesia.

Sebagai perusahaan yang telah beroperasi lebih dari 30 tahun, perseroan semakin memantapkan eksistensinya di sektor jasa-jasa penunjang industri

minyak dan gas bumi di Indonesia dengan dukungan sumber daya manusia yang ditempatkan di Jakarta dan 10 cabang dan kantpr perwakilan meliputi daerah operasi kerja di hampir seluruh wilayah Indonesia, salah satunya PT. Supraco Indonesia Cabang Duri Riau.

4.2 Visi Misi Perusahaan

4.2.1 Visi Perusahaan

Bertekad untuk menjadi perusahaan unggul melalui insan-insan profesional, finansial yang tangguh, pertumbuhan berkelanjutan, dan kepuasan pelanggan.

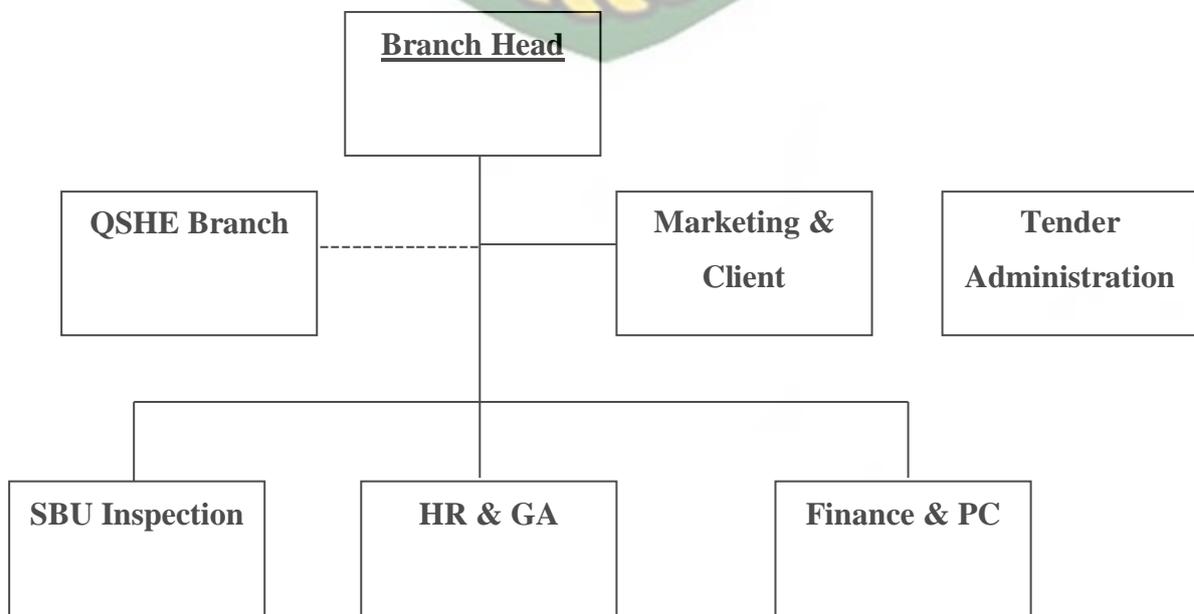
4.2.2 Misi Perusahaan

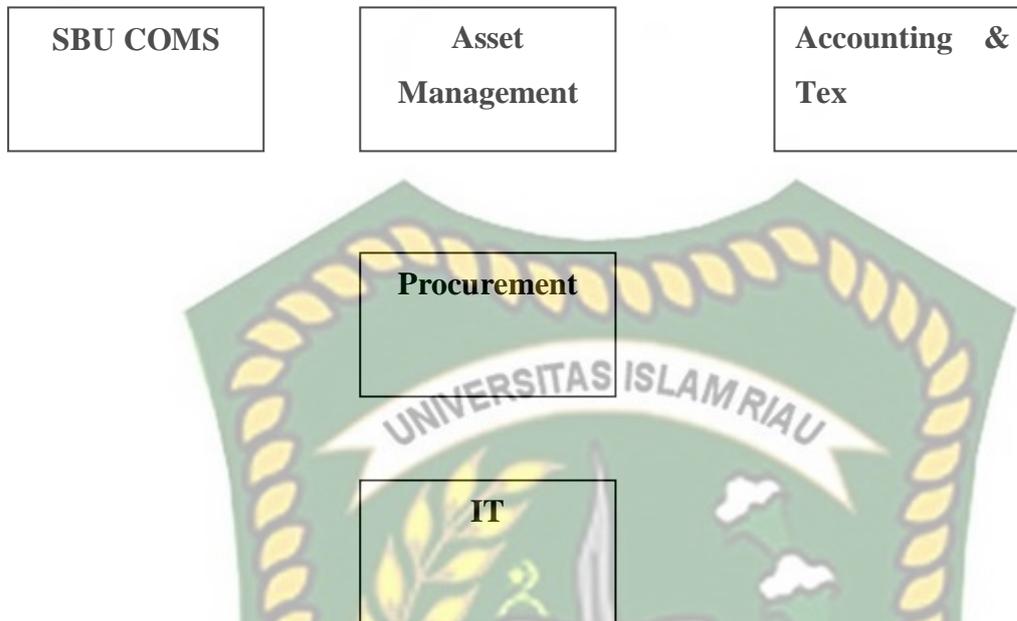
Menyelenggarakan dan mengembangkan usaha-usaha explorasi, exploitasi, dan jasa-jasa penunjang di sektor energi dan sumber daya dengan inovasi teknologi, serta berkomunikasi pada mutu, keselamatan, kesehatan, dan lindung lingkungan berstandar internasional.

4.3 Struktur Perusahaan

Gambar 4.1

Struktur Perusahaan





Sumber: Data Perusahaan

Dari gambar diatas maka jelas kita ketahui bahwa bentuk struktur organisasi yang dipakai oleh PT. Supraco Indonesia Cabang Duri Riau, adalah struktur garis. Agar lebih jelas fungsi, peranan serta tanggung jawab dari masing-masing bagian diatas makka diuraikan sebagai berikut:

1. Branch Head (Kepala Cabang), bertugas untuk mengawasi dan mengkoordinasi semua kegiatan operasional dikantor cabang.
2. QSHE Branch, bertugas untuk melakukan identifikasi sekaligus pemetaan akan potensi bahaya yang berpeluang terjadi pada lingkungan kerja.
3. Marketing & Client bertugas untuk, melakukan manajemen pemasaran dan promosi
4. Tender Adminisration, bertugas untuk membuat agenda kantor, mengelola dokumen perusahaan dan melakukan pengaripan data.
5. SBU Inspection, bertugas untuk memeriksa dan memproses data lapangan.
6. HR & GA, HR bertugas untuk mengelola dan mengembangkan SDM perusahaan, sedangkan GA lebih kepada mengelola pengadaan barang serta fasilitas operasional perusahaan.

7. Finance & PC, bertugas untuk melakukan transaksi keuangan perusahaan, melakukan pembayaran kepada supplier, dan mengontrol keuangan perusahaan.
8. SBU COMS, bertugas untuk meningkatkan kontribusi usaha dalam perusahaan dalam meraih keuntungan, sesuai misi, tujuan dan anggaran perusahaan.
9. Asset Management, bertugas untuk membantu perusahaan memngelola perusahaan dalam mencatat, memantau, menjaga dan memelihara aset yang dimiliki.
10. Accounting & Tex, bertugas untuk bertanggung jawab memeriksa dan melakukan verifikasi transaksi keuangan perusahaan, melakukan pencacatan dan dokumentasi, serta bertugas untuk menyusun laporan keuangan.
11. Procurement, betugas untuk membantu perusahaan agar bisa mendapatkan barang yang dibutuhkan.
12. IT, bertugas untuk bertanggung jawab dalam pengembangan sistem jaringan, peningkatan dan evaluasi terhadap objek komputer, instalasi dan software.

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN

5.1 Identifikasi Responden

Identifikasi responden ini berguna untuk memberikan gambaran tentang signifikannya antara responden dengan analisis yang dilakukan. Dalam penelitian ini penulis menetapkan responden berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan tertinggi dan masa kerja, dikarenakan dari pihak perusahaan mengizinkan mengetahui dari segi usia, segi jenis kelamin, segi pendidikan tertinggi dan segi masa kerja. Maka dibawah ini disajikan data dalam tabel sebagai berikut:

5.1.1 Responden Berdasarkan Usia

Identifikasi responden penelitian dapat dilihat dari segi usia, karena dari segi umur berpengaruh terhadap cara berfikir seseorang dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari. Sehubungan dengan itu disajikan data dalam tabel berikut:

Tabel 5.1
Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase(%)
1.	25-35 tahun	8	20,0%
2.	36-45 tahun	17	42,5%
3.	46-60 tahun	15	37,5%
	Jumlah	30	100,0%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas mayoritas karyawan PT. Supraco Indonesia Cabang Duri Riau, didominasi oleh karyawan yang rentang usianya 36-45 tahun dengan jumlah 17 orang atau persentasinya 42,5%.

5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identifikasi responden penelitian juga dapat dilihat dari segi jenis kelamin, karena dari segi jenis kelamin sangat berpengaruh dari segi pola berfikir seseorang dan dari segi emosional. Sehubungan dengan itu disajikan data dalam tabel berikut:

Tabel 5.2

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase(%)
1.	Laki-laki	30	75,0%
2.	Perempuan	10	25,0%
	Jumlah	40	100,0%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas mayoritas karyawan PT. Supraco Indonesia Cabang Duri Riau, didominasi oleh karyawan yang rentang jenis kelaminnya laki-laki dengan jumlah 30 orang atau persentasinya 75,0%.

5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi

Identifikasi responden juga dapat dilihat dari segi pendidikan tertinggi, karena dari segi pendidikan tertinggi kita bisa melihat cara pola berpikir karyawan dan sejauh mana karyawan yang bekerja pada perusahaan dengan pendidikannya, pendidikan yang sesuai maka memudahkan karyawan untuk bekerja. Sehubungan dengan itu disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 5.3

Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi

No.	Pendidikan Tertinggi	Frekuensi	Persentase(%)
1.	SMA	0	0,00%
2.	D3	5	12,5%
3.	S1	35	87,5%
	Jumlah	40	100,0%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas mayoritas karyawan PT. Supraco Indonesia Cabang Duri Riau, didominasi oleh karyawan yang pendidikan tertingginya adalah S1 dengan jumlah responden 35 orang atau presentasinya 87,5%.

5.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Identifikasi responden juga dapat dilihat dari segi masa kerja, karena dari segi masa kerja bisa dilihat dari banyaknya pengalaman kerja dan sedikit banyaknya mengetahui situasi dan kondisi perusahaan. Sehubungan dengan itu disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 5.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase(%)
1.	1-5 tahun	3	7,5%
2.	6-10 tahun	0	00,0%
3.	11-20 tahun	37	92,5%
	Jumlah	40	100,0%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel di atas mayoritas karyawan PT. Supraco Indonesia Cabang Duri Riau, di dominasi oleh karyawan yang masa kerjanya 11-20 tahun dengan jumlah responden 38 orang atau presentasinya 92,5%.

5.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

5.2.1 Variabel Kepuasan Kerja(X1)

Adapun penjelasan pernyataan setiap dimensi dan hasil rekapitulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kepuasan kerja diperoleh sebagai berikut:

- a. **Upah/gaji yang saya terima cukup untuh kebutuhan saya pada saat pandemi covid-19**

Upah/gaji yang diterima karyawan cukup untuk kebutuhannya apalagi saat pandemi covid-19 itu adalah salah satu bentuk kepuasan kerja karyawan dalam bagian upah/gaji. Apabila karyawan puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan, maka karyawan akan lebih giat lagi meningkatkan kinerja nya.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5

Tanggapan Responden Mengenai Upah/Gaji yang saya terima cukup untuk kebutuhan saya pada saat Pandemi Covid-19

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	42,5%
2	Setuju	13	32,5%
3	Netral	10	25,0%
4	Tidak Setuju	0	0,00%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai upah/gaji yang diterima cukup untuk kebutuhan karyawan pada saat pandemi covid-19 diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 42,5%, yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 32,5% dan yang menjawab netral berjumlah 10 orang atau 25,0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju.

b. Upah/gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan

Upah/gaji seimbang dengan tugas yang dikerjakan adalah salah satu cara yang sangat penting untuk membangkitkan semangat para karyawan agar menciptakan suasana kerja yang baik.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6

Tanggapan Responden Mengenai Upah/gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	15,0%
2	Setuju	21	52,5%
3	Netral	13	32,5%
4	Tidak Setuju	0	0,00%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai upah/gaji yang diterima seimbang dengan tugas karyawan, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang atau 15,0%, yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 52,5% dan yang menjawab netral berjumlah 13 orang atau 32,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

c. Perusahaan memiliki sistem pembayaran gaji yang jelas

Perusahaan memiliki sistem gaji yang jelas adalah salah satu cara agar karyawan merasa puas karena gaji sudah diatur sesuai peraturan perusahaan dan tepat saat menerima gaji.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7

Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan memiliki sistem pembayaran gaji yang jelas

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	67,5%
2	Setuju	13	32,5%
3	Netral	0	0,00%
4	Tidak Setuju	0	0,00%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memiliki sistem pembayaran gaji yang jelas, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 27 orang atau 67,5%, dan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 32,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju.

d. Upah/gaji yang saya terima setiap beberapa bulan sekali meningkat (kenaikan gaji)

Kenaikan gaji adalah suatu cara meningkat kan kepuasan dan kinerja karyawan. Kenaikan gaji juga meningkatkan motivasi karyawan agar bekerja lebih giat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8

Tanggapan Responden Mengenai Upah/gaji yang saya terima setiap beberapa bulan sekali meningkat (kenaikan gaji)

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	27,5%
2	Setuju	24	60,0%
3	Netral	5	12,5%
4	Tidak Setuju	0	0,00%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai upah/gaji yang diterima setiap beberapa bulan meningkat, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 60,0%, dan yang menjawab setuju berjumlah 5 orang atau 12,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju.

e. Saat pandemi seperti ini adanya kenaikan gaji atau biaya masa pandemi

Adanya biaya masa pandemi adalah salah satu upaya meringankan pengeluaran karyawan, karena pada saat pandemi banyak yang harus di persiapkan apa lagi dalam segi kesehatan. Upaya ini meningkatkan kepuasan karyawan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9

Tanggapan Responden Mengenai Saat pandemi seperti adanya kenaikan gaji atau biaya masa pandemi

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	42,5%
2	Setuju	23	57,5%
3	Netral	0	0,00%
4	Tidak Setuju	0	0,00%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai saat pandemi adanya kenaikan gaji atau biaya masa pandemi, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 17orang atau 42,5%, dan yang

menjawab setuju berjumlah 23 orang atau 57,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju.

f. Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karier

Nyaman bekerja dan banyaknya peluang karier adalah salah satu upaya meningkatkan kepuasan karyawan, karena apabila karyawan puas maka karyawan akan lebih memberikan profit yang bagus untuk perusahaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10

Tanggapan Responden Mengenai Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karier

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	25,0%
2	Setuju	22	55,0%
3	Netral	8	20,0%
4	Tidak Setuju	0	0,00%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karier, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 25,0%, yang menjawab setuju berjumlah 22 orang atau 55,5%, dan yang menjawab netral 8 orang atau 20,0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

- g. Jika saya melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan untuk tetap bekerja pada perusahaan ini**

Melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik akan di promosikan untuk tetap bekerja pada perusahaan adalah salah satu cara untuk memotivasi karyawan agar lebih giat.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11

Tanggapan Responden Mengenai Jika saya melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan untuk tetap bekerja pada perusahaan ini

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	25,0%
2	Setuju	24	60,0%
3	Netral	6	15,0%
4	Tidak Setuju	0	0,00%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai jika saya melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik saya akan dipromoosikan untuk tetap bekerja pada perusahaan ini, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 25,0%, yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 60,0%, dan yang menjawab netral berjumlah 6 orang atau 15,0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

- h. Jika saya mendapatkan prestasi dan hasil kerja yang bagus, saya akan dipromosikan untuk kenaikan jabatan**

Prestasi dan hasil kerja yang bagus itu sangat penting di dalam perusahaan guna untuk menilai karyawan untuk mendapatkan jabatan yang tinggi.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12

Tanggapan Responden Mengenai Jika saya mendapatkan prestasi dan hasil kerja yang bagus, saya akan dipromosikan untuk kenaikan jabatan

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	25,0%
2	Setuju	17	42,5%
3	Netral	10	25,0%
4	Tidak Setuju	3	7,5%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai jika saya mendapatkan prestasi dan hasil kerja yang bagus saya akan dipromosikan untuk kenaikan jabatan, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 25,0%, yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 42,5%, yang menjawab netral berjumlah 10 orang atau 25,0% dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 7,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

- i. Saya merasa senang dengan promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi di perusahaan**

Kenaikan jabatan adalah salah satu hal yang terpenting di dalam perusahaan, agar karyawan termotivasi untuk memberikan kinerja yang maksimal untuk mencapai target yang ia inginkan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13

Tanggapan Responden Mengenai Saya merasa senang dengan promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi di perusahaan

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	35,0%
2	Setuju	22	55,0%
3	Netral	4	10,0%
4	Tidak Setuju	0	0,00%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai saya merasa senang dengan promosi (kenaikan jabatan), diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 35,0%, yang menjawab setuju berjumlah 22 orang atau 55,0%, dan yang menjawab netral berjumlah 4 orang atau 10,0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

j. Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan

Kesempatan terbuka untuk di promosikan adalah salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan, semakin banyak peluang untuk dipromosikan semakin tinggi tingkat kepuasan itu sendiri.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14

Tanggapan Responden Mengenai Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	45,0%
2	Setuju	20	50,0%
3	Netral	2	5,0%
4	Tidak Setuju	0	0,00%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 45,0% dan yang menjawab setuju berjumlah 20 orang atau 50,0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

k. Pemimpin memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target yang ditetapkan pada saat pandemi

Pemberian arahan yang jelas untuk pencapaian target yang ditetapkan pemimpin saat pandemi adalah agar karyawan tidak keliru atau tidak salah mengerjakan tugas/tanggung jawab pada masa pandemi ini yang bisa membuat karyawan cepat terkontaminasi oleh penyakit.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15

Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target yang ditetapkan pada saat pandemi

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	32,5%

2	Setuju	17	42,5%
3	Netral	10	25,0%
4	Tidak Setuju	0	0,00%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pemimpin memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target yang ditetapkan pada saat pandemi, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 32,5%, yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 42,5%, dan yang menjawab netral berjumlah 10 orang atau 25,0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

l. Pemimpin selalu menampung aspirasi dari karyawan

Pemimpin selalu menampung aspirasi dari karyawan adalah salah satu bentuk kepedulian atasan kepada bawahan, agar karyawan tidak merasa hanya sekedar bekerja tetapi bisa menyampaikan keluhan kesah atau saran untuk memajukan perusahaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16

Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin selalu menampung aspirasi dari karyawan

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	37,5%
2	Setuju	19	47,5%
3	Netral	7	17,5%
4	Tidak Setuju	0	0,00%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pemimpin selalu menampung aspirasi dari karyawan, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 37,5%, yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 47,5%, dan yang menjawab netral berjumlah 7 orang atau 17,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

m. Pemimpin memberikan sanksi/teguran bagi karyawan yang melakukan kesalahan atau kelalaian dalam pekerjaan

Pemimpin memberikan sanksi/teguran kepada karyawan yang melakukan kesalahan adalah salah satu cara untuk memberi efek jera agar karyawan tidak mengulangnya dan tidak berefek kepada perusahaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17

Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin memberikan sanksi/teguran bagi karyawan yang melakukan kesalahan atau kelalaian dalam pekerjaan

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	37,5%
2	Setuju	23	57,5%
3	Netral	2	5,0%
4	Tidak Setuju	0	0,00%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pemimpin memberikan sanksi/teguran bagi karyawan yang melakukan kesalahan atau kelalaian dalam pekerjaan, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 37,5%, yang menjawab setuju berjumlah 23 orang

atau 57,5%, dan yang menjawab netral berjumlah 2 orang atau 5,0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

n. Pemimpin selalu memberikan dukungan kepada karyawannya

Pemimpin selalu memberikan dukungan kepada karyawannya adalah salah satu bentuk kepedulian atasan kepada bawahan agar karyawan merasa aman dan nyaman berada di perusahaan tersebut.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18

Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin selalu memberikan dukungan kepada karyawannya

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	32,5%
2	Setuju	27	67,5%
3	Netral	0	0,00%
4	Tidak Setuju	0	0,00%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pemimpin selalu memberikan dukungan kepada karyawannya, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 32,5% dan yang menjawab setuju berjumlah 27 orang atau 67,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

o Pemimpin selalu memberikan motivasi yang tinggi terhadap karyawan

Pemimpin selalu memberikan motivasi yang tinggi terhadap karyawannya adalah bentuk kepedulian dan tanggung jawab atasan kepada bawahan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19

Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin selalu memberikan motivasi yang tinggi terhadap karyawan

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	47,5%
2	Setuju	19	47,5%
3	Netral	0	0,00%
4	Tidak Setuju	2	5,0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pemimpin selalu memberikan motivasi yang tinggi terhadap karyawan, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 47,5%, yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 47,5%, dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau 5,0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju.

p. Bonus yang diberikan sesuai dengan kinerja karyawan pada saat pandemi

Bonus yang diberikan sesuai dengan kinerja karyawan pada saat pandemi adalah salah satu cara atasan untuk memberi reward/benefit agar karyawan merasa puas bekerja di perusahaan tersebut.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20

Tanggapan Responden Mengenai Bonus yang diberikan sesuai dengan kinerja karyawan pada saat pandemi

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	25,0%
2	Setuju	17	42,5%
3	Netral	8	20,0%
4	Tidak Setuju	3	7,5%
5	Sangat Tidak Setuju	2	5,0%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai bonus yang diberikan sesuai dengan kinerja karyawan pada saat pandemi, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 25,0%, yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 42,5%, yang menjawab netral berjumlah 8 orang atau 20,0%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 7,5% dan yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 2 orang atau 5,0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

q. Fasilitas yang sangat bagus untuk menghadapi pandemi (masker dan handsanitizer)

Fasilitas yang bagus untuk menghadapi pandemi adalah bentuk kepedulian atasan kepada bawahan agar tidak terserang atau terpapar penyakit covid-19, agar karyawan juga aman dan tidak memiliki rasa khawatir yang tinggi.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21

Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas yang sangat bagus untuk menghadapi pandemi (masker dan handsanitizer)

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	47,5%
2	Setuju	17	42,5%
3	Netral	4	10,0%
4	Tidak Setuju	0	0,00%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai fasilitas yang sangat bagus untuk menghadapi pandemi (masker dan handsanitizer), diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 47,5%, yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 42,5%, dan yang menjawab netral berjumlah 4 orang atau 10,0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju.

r. Sering ditambahnya jatah cuti

Sering ditambahnya jatah cuti adalah guna untuk memberikan waktu istirahat untuk karyawan atau untuk keperluan mendesak. Apabila karyawan puas dengan perusahaan tersebut maka kinerjanya akan semakin maksimal.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22

Tanggapan Responden Mengenai Sering ditambahnya cuti

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	10,0%
2	Setuju	20	50,0%
3	Netral	10	25,0%
4	Tidak Setuju	6	15,0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai sering ditambahnya jatah cuti, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 4 orang atau 10,0%, yang menjawab setuju berjumlah 20 orang atau 50,0%, yang menjawab netral berjumlah 10 atau 25,0% dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 15,0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

s. **Adanya perayaan atau selebrasi dari perusahaan**

Adanya perayaan atau selebrasi dari perusahaan itu sangat penting, guna mendekatkan atasan kepada bawahan atau karyawan antar karyawan dan untuk menenangkan diri pekerjaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23

Tanggapan Responden Mengenai Adanya perayaan atau selebrasi dari perusahaan

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	10,0%
2	Setuju	25	62,5%
3	Netral	11	27,5%
4	Tidak Setuju	0	0,00%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai adanya perayaan atau selebrasi dari perusahaan, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 4 orang atau 10,0%, yang menjawab setuju berjumlah 25 orang atau 62,5%, dan yang menjawab netral berjumlah 11 orang atau 27,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

t. **Jika saya mendapatkan prestasi, saya di berikan penghargaan**

Mendapatkan prestasi dan mendapatkan penghargaan adalah salah satu bentuk apresiasi atasan kepada bawahan agar karyawan tetap merasa puas dan nyaman bekerja diperusahaan tersebut.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24

Tanggapan Responden Mengenai Jika saya mendapatkan prestasi, saya diberikan penghargaan

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	40,0%
2	Setuju	24	60,0%
3	Netral	0	0,00%
4	Tidak Setuju	0	0,00%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai jika saya mendapatkan prestasi saya akan diberikan penghargaan, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 40,0% dan yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 60,0%. ad, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

Dari seluruh tabel diatas maka dapat kita rekapitulasi semua tanggapan responden berdasarkan variabel kepuasan kerja dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 5.25

Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Kepuasan Kerja (X1) PT. Supraco Indonesia Cabang Duri Riau pada masa Pandemi Covid-19

Variabel Kepuasan Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
<i>Upah/Gaji</i>						
Upah/ Gaji yang saya terima cukup untuk kebutuhan saya pada saat pandemi covid-19	17	13	10	0	0	167
Bobot Nilai	85	52	30	0	0	
Upah/ Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan	6	21	13	0	0	153
Bobot Nilai	30	84	39	0	0	
Perusahaan memiliki sistem pembayaran gaji yang jelas	27	13	0	0	0	187
Bobot Nilai	135	52	0	0	0	
Upah/Gaji yang saya terima setiap beberapa tahun sekali meningkat (kenaikan gaji)	11	24	5	0	0	166
Bobot Nilai	55	96	15	0	0	
Saat pandemi seperti ini adanya kenaikan gaji atau biaya masa pandemi	17	23	0	0	0	177
Bobot Nilai	85	92	0	0	0	
<i>Promosi</i>						
Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karier	10	22	8	0	0	162
Bobot Nilai	50	88	24	0	0	
Jika saya melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan untuk tetap bekerja pada perusahaan ini	10	24	6	0	0	164
Bobot Nilai	50	96	18	0	0	
Jika saya mendapatkan	10	17	10	3	0	154

prestasi dan hasil kerja yang bagus, saya akan dipromosikan untuk kenaikan jabatan						
Bobot Nilai	50	68	30	6	0	
Saya merasa senang dengan promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi perusahaan	14	22	4	0	0	160
Bobot Nilai	70	88	12	0	0	
Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan	18	20	2	0	0	176
Bobot Nilai	90	80	6	0	0	
Supervisi						
Pemimpin memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target yang ditetapkan pada saat pandemi	13	17	10	0	0	163
Bobot Nilai	65	68	30	0	0	
Pemimpin selalu menampung aspirasi dari karyawan	15	19	7	0	0	172
Bobot Nilai	75	76	21	0	0	
Pemimpin memberikan sanksi/teguran bagi karyawan yang melakukan kesalahan atau kelalaian dalam pekerjaan	15	23	2	0	0	176
Bobot Nilai	75	92	6	0	0	
Pemimpin selalu memberikan dukungan kepada karyawannya	13	27	0	0	0	173
Bobot Nilai	65	108	0	0	0	
Pemimpin selalu memberikan motivasi yang tinggi terhadap karyawan	19	19	0	2	0	175
Bobot Nilai	95	76	0	4	0	
Benefit						
Bonus yang diberikan sesuai dengan kinerja	10	17	8	3	2	150

karyawan pada saat pandemi						
Bobot Nilai	50	68	24	6	2	
Fasilitas yang sangat bagus untuk menghadapi pandemi (masker dan handsanitizer)	19	17	4	0	0	175
Bobot Nilai	95	68	12	0	0	
Sering ditambahnya jatah cuti	4	20	10	6	0	142
Bobot Nilai	20	80	30	12	0	
Adanya perayaan atau selebrasi dari perusahaan	4	25	11	0	0	153
Bobot Nilai	20	100	33	0	0	
Jika saya mendapatkan prestasi, saya di berikan penghargaan	16	24	0	0	0	176
Bobot Nilai	80	96	0	0	0	
Total Skor						3321
Skor Tertinggi						187
Skor Terendah						142
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi terletak pada dimensi upah/gaji dengan indikator perusahaan memiliki sistem pembayaran gaji yang jelas dengan skor sebanyak 187. Dan yang palin rendah terletak pada dimensi benefit dengan indikator sering ditambahnya jatah cuti dengan skor 142.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dari total keseluruhan jawaban responden di variabel kepuasan kerja bahwa kurangnya jatah cuti yang diberikan perusahaan seharusnya, perusahaan bisa mengerti situasi karyawan.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat dari penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{items} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$: 20 \times 5 \times 40 = 4000$$

Skor Minimal : $\sum \text{items} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$: 20 \times 1 \times 40 = 800$$

$$\text{Rata-Rata} : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$$

$$: \frac{4000 - 800}{5}$$

$$: 640$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kepuasan kerja PT. Supraco Indonesia Cabang Duri Riau pada masa pandemi covid-19 dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat baik	= 4000 - 3360
Baik	= 3360 - 2720
Netral	= 2720 - 2080
Tidak Baik	= 2080 - 1440
Sangat Tidak Baik	= 1440 - 800

Berdasarkan pada tabel tersebut hasil skor total untuk variabel kepuasan kerja PT. Supraco Indonesia Cabnag Duri Riau pada masa pandemi covid-19 adalah sebesar 3.321 pada skala penelitian skkor tersebut berada pada rentang skala antara 3360 - 2720 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa kepuasan kerja yang terjadi di dalam perusahaan sudah dilakukan dengan baik dan efektif sehingga atasan dan bawahan semakin giat untuk mencapai tujuan dan profit perusahaan.

5.2.2 Variabel Stress Kerja (X2)

Adapun penjelasan pernyataan dan hasil rekapitulasi tanggapan responden pada penelitian ini untuk variabel stress kerja diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Saya dituntut menyelesaikan tugas/pekerjaan tepat waktu pada masa pandemi

Saya dituntut menyelesaikan tugas/pekerjaan tepat waktu pada masa pandemi adalah karyawan harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada masa pandemi walaupun jam kerja di persingkat, tindakan ini tidak baik diterapkan, karena bisa mengakibatkan karyawan stress.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.26

Tanggapan Responden Mengenai Saya dituntut menyelesaikan tugas/pekerjaan pada masa pandemi

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	20,0%
2	Setuju	20	50,0%
3	Netral	6	15,0%
4	Tidak Setuju	6	15,0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai saya dituntut menyelesaikan tugas/pekerjaan pada masa pandemi, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang atau 20,0%, yang menjawab setuju berjumlah 20 orang atau 50,0%, yang menjawab netral berjumlah 6 orang atau 15,0% dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 15,0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

b. Perusahaan memberikan tugas/pekerjaan yang tidak sesuai dengan jam kerja pada masa pandemi

Perusahaan memberikan tugas/pekerjaan yang tidak sesuai dengan jam kerja pada masa pandemi adalah hal yang membuat para karyawan terasa terbebani dan harus terkejar oleh waktu. Seharusnya atasan harus memahami karyawan pada saat pandemi sekarang ini.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.27

Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan memberikan tugas/pekerjaan yang tidak sesuai dengan jam kerja pada masa pandemi

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	1	2,5%
2	Setuju	4	10,0%
3	Netral	18	45,0%
4	Tidak Setuju	17	42,5%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan tugas/pekerjaan yang tidak sesuai dengan jam kerja pada masa pandemi, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 1 orang atau 2,5%, yang menjawab setuju berjumlah 4 orang atau 10,0%, yang menjawab netral berjumlah 18 orang atau 45,0% dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 17 orang atau 42,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab netral.

c. Target yang ditetapkan perusahaan terlalu tinggi

Target yang ditetapkan perusahaan terlalu tinggi adalah suatu hal yang membuat karyawan harus dan wajib mencapai target tersebut, apabila tidak tercapai sesuai kebutuhan perusahaan, karyawan akan merasa stress dan tertekan dengan target yang terlalu tinggi tersebut.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28

Tanggapan Responden Mengenai Target yang ditetapkan perusahaan terlalu tinggi

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	0	0,00%
2	Setuju	6	15,0%
3	Netral	28	70,0%
4	Tidak Setuju	8	20,0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai target yang ditetapkan perusahaan terlalu tinggi, diketahui bahwa karyawan yang menjawab setuju berjumlah 6 orang atau 15,0%, yang menjawab netral berjumlah 28 orang atau 70,0% dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang atau 20,0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab netral.

d. Target yang ditetapkan perusahaan bertentangan dengan keterampilan saya

Target yang ditetapkan perusahaan bertentangan dengan keterampilan saya adalah hal yang perlu diperhatikan dalam perusahaan, apabila keterampilan bertentangan dengan target sangat ditakutkan hasil tidak sesuai yang diharapkan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.29

Tanggapan Responden Mengenai Target yang ditetapkan perusahaan bertentangan dengan keterampilan saya

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	0	0,00%
2	Setuju	5	12,5%
3	Netral	15	37,5%
4	Tidak Setuju	19	47,5%
5	Sangat Tidak Setuju	1	2,5%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai target yang ditetapkan perusahaan bertentangan dengan keterampilan saya , diketahui bahwa karyawan yang menjawab setuju berjumlah 5 orang atau 12,5%, yang menjawab netral berjumlah 15 orang atau 37,5%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 19 orang atau 47,5% dan yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 1 orang atrau 2,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak setuju.

e. Tuntutan pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan standart operasional perusahaan

Tuntutan pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan standart operasional perusahaan adalah perusahaan harus mengikuti standart operasional perusahaan, karena jika lebih dari yang ditetapkan akan mengakibatkan karyawan stress dan tidak nyaman berada di perusahaan tersebut.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.30

Tanggapan Responden Mengenai Tuntutan pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan standart operasional perusahaan

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	22,5%
2	Setuju	28	70,0%

3	Netral	3	7,5%
4	Tidak Setuju	0	0,00%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai tuntutan pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan standart operasional perusahaan, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang atau 22,5%, dan yang menjawab setuju berjumlah 28 orang atau 70,0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

f. Pimpinan selalu memberikan teguran yang keras pada karyawan

Pimpinan selalu memberikan teguran yang keras pada karyawan adalah hal ini haru sangat di perhatikan oleh perusahaan, karena akibat nya sangat besar. Apabila atasan terlalu berlebihan memberikan teguran yang keras terhadap karyawan, akan mengakibatkan stress dan mental karyawan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.31

Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan selalu memberikan teguran yang keras pada karyawan

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	1	2,5%
2	Setuju	18	45,0%
3	Netral	15	37,5%
4	Tidak Setuju	6	15,0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan selalu memberikan teguran yang keras pada karyawan, diketahui bahwa

karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 1 orang atau 2,5%, yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 45,0%, yang menjawab netral berjumlah 15 orang atau 37,5% dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 15,0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

g. **Pimpinan selalu memberikan tekanan terhadap karyawan**

Pimpinan selalu memberikan tekanan terhadap karyawan adalah perusahaan sebaiknya jangan memberikan tekanan kepada karyawan, karena kita tidak tau kondisi fisik seseorang. Ada karyawan yang bisa bekerja dibawah tekanan, ada juga karyawan yang tidak bisa bekerja di bawah tekanan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.32

Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan selalu memberikan tekanan terhadap karyawan

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	0	0,00%
2	Setuju	9	22,5%
3	Netral	7	17,5%
4	Tidak Setuju	24	60,0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan selalu memberikan tekanan terhadap karyawan, diketahui bahwa karyawan yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 22,5%, yang menjawab netral berjumlah 7 orang atau 17,5% dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 24 orang atau 60,0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak setuju.

h. Pimpinan selalu mempunyai standar yang sangat tinggi

Pimpinan selalu mempunyai standar yang sangat tinggi adalah hal yang harus diperhatikan demi mencapai tujuan perusahaan. Karena apabila pimpinan memiliki standar yang sangat tinggi, banyak karyawan yang tidak nyaman bekerja di dalam perusahaan tersebut.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.33

Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan selalu mempunyai standar yang sangat tinggi

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	1	2,5%
2	Setuju	16	40,0%
3	Netral	17	42,5%
4	Tidak Setuju	6	15,0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan selalu mempunyai standar yang sangat tinggi, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 1 orang atau 2,5%, yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 40,0%, yang menjawab netral berjumlah 17 orang atau 42,5% dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 15,0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab netral.

i. Pimpinan selalu memberikan motivasi yang berlebihan

Pimpinan selalu memberikan motivasi yang berlebihan adalah suatu hal yang harus diperhatikan oleh atasan. Karena sesuatu yang berlebihan itu tidak

baik. Adakalanya seseorang diberi motivasi yang berlebihan akan berakibatka stress.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.34

Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan selalu memberikan motivasi yang berlebihan

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	0	0,00%
2	Setuju	11	27,5%
3	Netral	10	25,0%
4	Tidak Setuju	19	47,5%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan selalu memberikan motivasi yang berlebihan, diketahui bahwa karyawan yang menjawab setuju berjumlah 11 orang atau 27,5%, yang menjawab netral berjumlah 10 orang atau 25,0% dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 19 orang atau 47,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak setuju.

j. Pimpinan membuat peraturan yang tidak sesuai dengan kebijakan

Pimpinan membuat peraturan yang tidak sesuai dengan kebijakan adalah hal yang sangat penting diperhatikan oleh atasan, apabila atasan membuat peraturan yang tidak sesuai dengan kebijakan akan berakibatkan kepada karyawan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.35

Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan membuat peraturan yang tidak sesuai dengan kebijakan

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	12,5%
2	Setuju	15	37,5%
3	Netral	8	20,0%
4	Tidak Setuju	12	30,0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan membuat peraturan yang tidak sesuai dengan kebijakan, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 5 orang atau 12,5%, yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 37,5%, yang menjawab netral berjumlah 8 orang atau 20,0% dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 12 orang atau 30,0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

k. Perusahaan memiliki komputer yang bagus untuk mengerjakan pekerjaan tepat waktu

Perusahaan memiliki komputer yang bagus untuk mengerjakan pekerjaan tepat waktu adalah hal ini sangat penting, komputer adalah barang atau peralatan kantor yang utama. Jadi, komputer yang memiliki kualitas yang bagus akan membuat para karyawan nyaman untuk mengerjakan tugas yang di berikan atasan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.36

Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan memiliki komputer yang bagus untuk mengerjakan pekerjaan tepat waktu

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	20,0%
2	Setuju	21	52,5%
3	Netral	8	20,0%
4	Tidak Setuju	3	7,5%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memiliki komputer yang bagus untuk mengerjakan pekerjaan tepat waktu, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang atau 20,0%, yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 52,5%, yang menjawab netral berjumlah 8 orang atau 20,0% dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 7,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

I. Perusahaan memiliki meja kantor yang nyaman untuk melakukan pekerjaan

Perusahaan memiliki meja kantor yang nyaman untuk melakukan pekerjaan adalah hal yang harus diperhatikan di dalam perusahaan, apabila di dalam perusahaan tidak memiliki meja kantor yang nyaman karyawan akan merasa tidak nyaman saat mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.37

Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan memiliki meja kantor yang nyaman untuk melakukan pekerjaan

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	1	2,5%
2	Setuju	30	75,0%

3	Netral	9	22,5%
4	Tidak Setuju	0	0,00%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memiliki meja kantor yang nyaman untuk melakukan pekerjaan, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 1 orang atau 2,5%, yang menjawab setuju berjumlah 30 orang atau 75,0% dan yang menjawab netral berjumlah 9 orang atau 22,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

m. Perusahaan memiliki fasilitas untuk bekerja yang sangat baik

Perusahaan memiliki fasilitas untuk bekerja yang sangat baik adalah hal yang perlu diperhatikan di dalam perusahaan, fasilitas yang baik, nyaman, dan aman akan membuat para karyawan merasa senang bekerja di perusahaan tersebut.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.38

Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan memiliki fasilitas untuk bekerja yang sangat baik

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	22,5%
2	Setuju	25	62,5%
3	Netral	5	12,5%
4	Tidak Setuju	1	2,5%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memiliki fasilitas untuk bekerja yang sangat baik, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang atau 22,5%, yang menjawab setuju berjumlah 25 orang atau 62,5% , yang menjawab netral berjumlah 9 orang atau 22,5% dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 atau 2,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

n. Peralatan yang disediakan oleh perusahaan mampu membantu menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih mudah

Peralatan yang disediakan oleh perusahaan mampu membantu menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih mudah adalah hal yang sangat peting di dalam perusahaan. Peralatan adalah hal yang penting di dalam perusahaan, apabila kurangnya atau tidak lengkapnya peralatan yang ada di perusahaan akan menghambat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.39

Tanggapan Responden Mengenai Peralatan yang disediakan oleh perusahaan mampu membantu menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih mudah

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	12,5%
2	Setuju	31	77,5%
3	Netral	4	10,0%
4	Tidak Setuju	0	0,00%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai peralatan yang disediakan oleh perusahaan mampu membantu menyelesaikan

pekerjaan menjadi lebih mudah, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 5 orang atau 12,5%, yang menjawab setuju berjumlah 31 orang atau 77,5% dan yang menjawab netral berjumlah 4 orang atau 10,0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

o. Pegawai diberikan hak penuh dan tanggung jawab atas peralatan kerja yang diberikan

Pegawai diberikan hak penuh dan tanggung jawab atas peralatan yang diberikan adalah hal yang harus diperhatikan oleh karyawan, karena sudah diberikan tanggung jawab atas semua peralatan kerja yang diberikan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.40

Tanggapan Responden Mengenai Pegawai diberikan hak penuh dan tanggung jawab atas peralatan kerja yang diberikan

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	3	7,5%
2	Setuju	29	72,5%
3	Netral	7	17,5%
4	Tidak Setuju	1	2,5%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pegawai diberikan hak penuh dan tanggung jawab atas peralatan kerja yang diberikan, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 3 orang atau 7,5%, yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 72,5%, yang menjawab netral berjumlah 7 orang atau 17,5% dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang atau 2,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju

p. Perusahaan terletak di tempat yang strategis yang terhalang dari keributan

Perusahaan terletak di tempat yang strategis dan terhalang dari keributan adalah hal ini juga harus diperhatikan, apabila posisi perusahaan tidak strategis dan banyak nya keributan akan membuat para karyawan tidak fokus dengan pekerjaannya.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.41

Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan terletak di tempat yang strategis yang terhalang dari keributan

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	1	2,5%
2	Setuju	7	17,5%
3	Netral	21	52,5%
4	Tidak Setuju	11	27,5%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan terletak di tempat yang strategis yang terhalang dari keributan, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 1 orang atau 2,5%, yang menjawab setuju berjumlah 7 orang atau 17,5%, yang menjawab netral berjumlah 9 orang atau 22,5% dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 11 orang atau 27,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab netral.

q. Perusahaan memiliki keamanan dengan tingkat standar yang tinggi

Perusahaan memiliki keamanan dengan tingkat standar yang tinggi adalah atasan harus memperhatikan kewanaman perusahaan dari segi tempat dan lain lain. Apabila perusahaan tidak aman akan mempengaruhi perusahaan sendiri.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.42

Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan memiliki keamanan dengan tingkat standar yang tinggi

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	22,5%
2	Setuju	29	72,5%
3	Netral	0	0,00%
4	Tidak Setuju	0	0,00%
5	Sangat Tidak Setuju	1	2,5%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memiliki keamanan dengan tingkat standar yang tinggi, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang atau 22,5%, yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 72,5% dan yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 1 orang atau 2,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju

r. Ruang kerja memiliki penerangan yang sangat baik

Ruang kerja memiliki penerangan sangat baik adalah hal ini harus sangat di perhatikan oleh perusahaan, apabila penerangan didalam perusahaan baik maka karyawan akan terasa nyaman.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.43

**Tanggapan Responden Mengenai Ruangan kerja memiliki penerangam
yang sangat baik**

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	0	0,00%
2	Setuju	6	15,0%
3	Netral	11	27,5%
4	Tidak Setuju	16	40,0%
5	Sangat Tidak Setuju	7	17,5%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai ruangan kerja memiliki penerangam yang sangat baik, diketahui bahwa karyawan yang menjawab setuju berjumlah 6 orang atau 15,0%, yang menjawab netral berjumlah 11 orang atau 27,5%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 16 orang atau 40,0% dan yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 7 orang atau 17,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab tidak setuju.

s. Ruangan kerja yang sangat nyaman dan tidak panas

Ruangan kerja yang sangat nyaman dan tidak panas adalah hal yang perlu di perhatikan, karena bila sebaliknya karyawan akan tidak nyaman bekerja dalam situasi tidak nyaman dan panas.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.44

**Tanggapan Responden Mengenai Ruangan kerja yang sangat nyaman dan
tidak panas**

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	1	2,5%

2	Setuju	8	20,0%
3	Netral	16	40,0%
4	Tidak Setuju	13	32,5%
5	Sangat Tidak Setuju	2	5,0%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai ruangan kerja yang sangat nyaman dan tidaka panas, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 1 orang atau 2,5%, yang menjawab setuju berjumlah 8 orang atau 20,0%, yang menjawab netral berjumlah 16 orang atau 40,0%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 13 orang atau 32,5% dan yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 2 orang atau 5,0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab netral.

t. Kondisi disekitar perusahaan nyaman dan kondusif

Kondisi disekitar perusahaan nyaman dan kondusif adalah hal yang sangat penting yang harus diperhatikan. Karena apabila kondisi perusahaan tidak nyaman dan kondusif akan berpengaruh kepada karyawan yang berada di dalam perusahaan tersebut.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.45

Tanggapan Responden Mengenai Kondisi disekitar perusahaan nyaman dan kondusif

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	17,5%
2	Setuju	9	22,5%
3	Netral	19	47,5%
4	Tidak Setuju	2	5,0%
5	Sangat Tidak Setuju	3	7,5%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai kondisi disekitar perusahaan nyaman dan kondusif, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang atau 17,5%, yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 22,5%, yang menjawab netral berjumlah 19 orang atau 47,5%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau 5,0% dan yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 3 orang atau 7,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab netral.

Dari seluruh tabel diatas maka dapat kita rekapitulasi semua tanggapan responden berdasarkan variabel kepuasan kerja dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 5.46

Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Stress Kerja (X₂) PT. Supraco Indonesia Cabang Duri Riau pada Masa Pandemi Covid-19

Variabel Stress Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Beban Kerja						
Saya dituntut menyelesaikan tugas/pekerjaan tepat waktu pada masa pandemi	8	20	6	6	0	150
Bobot Nilai	40	80	18	12	0	
Perusahaan memberikan tugas/pekerjaan yang tidak sesuai dengan jam kerja pada masa pandemi	1	4	18	17	0	109
Bobot Nilai	5	16	54	34	0	
Target yang ditetapkan perusahaan terlalu tinggi	0	6	28	8	0	124
Bobot Nilai	0	24	84	16	0	
Target yang ditetapkan perusahaan bertentangan dengan keterampilan saya	0	5	15	19	1	104
Bobot Nilai	0	20	45	38	1	

Tuntutan pekerjaan yang dibebankan sudah sesuai dengan standart operasional perusahaan	9	28	3	0	0	166
Bobot Nilai	45	112	9	0	0	
<i>Sikap Pemimpin</i>						
Pimpinan selalu memberikan teguran yang keras pada karyawan	1	18	15	6	0	134
Bobot Nilai	5	72	45	12	0	
Pimpinan selalu memberikan tekanan terhadap karyawan	0	9	7	24	0	105
Bobot Nilai	0	36	21	48	0	
Perusahaan memiliki standra yang sangat tinggi	1	16	17	6	0	132
Bobot Nilai	5	64	51	12	0	
Pimpinan selalu memberikan motivasi yang berlebihan	0	11	10	19	0	112
Bobot Nilai	0	44	30	38	0	
Pimpinan membuat peraturan yang tidak sesuai dengan kebijakan	5	15	8	12	0	133
Bobot Nilai	25	0	24	24	0	
<i>Peralatan Kerja</i>						
Perusahaan memiliki komputer yang bagus untuk mengerjakan pekerjaan tepat waktu	8	21	8	3	0	154
Bobot Nilai	40	84	24	6	0	
Perusahaan memiliki meja kantor yang nyaman saat melakukan pekerjaan	1	30	9	0	0	153
Bobot Nilai	5	120	27	0	0	
Perusahaan memiliki fasilitas untuk bekerja yang sangat baik	9	25	5	1	0	162
Bobot Nilai	45	100	15	2	0	
Peralatan yang disediakan oleh perusahaan mampu membantu	5	31	4	0	0	161

menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih mudah						
Bobot Nilai	25	124	12	0	0	
Pegawai diberikan hak penuh dan tanggung jawab atas peralatan kerja yang diberikan	3	29	7	1	0	154
Bobot Nilai	15	116	21	2	0	
Kondisi Lingkungan Kerja						
Perusahaan terletak di tempat yang strategis yang terhalang dari keributan	1	7	21	11	0	118
Bobot Nilai	5	28	63	22	0	
Perusahaan memiliki keamanan dengan tingkat standar yang tinggi	9	29	0	0	1	162
Bobot Nilai	45	116	0	0	1	
Ruangan kerja memiliki penerangan yang sangat baik	0	6	11	16	7	96
Bobot Nilai	0	24	33	32	7	
Ruangan kerja yang sangat nyaman dan tidak panas	1	8	16	13	2	113
Bobot Nilai	5	32	48	26	2	
Kondisi disekitar perusahaan nyaman dan kondusif	7	9	19	2	3	135
Bobot Nilai	35	36	57	4	3	
Total Skor						2516
Skor Tertinggi						166
Skor Terendah						96
Kriteria Penilaian						Netral

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi terletak pada dimensi beban kerja dengan indikator Tuntutan pekerjaan yang dibebankan sudah sesuai dengan standart operasional perusahaan dengan skor sebanyak 166. Dan yang paling rendah terletak pada dimensi kondisi lingkungan kerja dengan indikator Ruangan kerja memiliki penerangan yang sangat baik dengan skor sebanyak 96.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dari total keseluruhan jawaban responden di variabel stress kerja bahwa kurangnya penerangan di ruangan kerja, seharusnya perusahaan dapat memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar karyawan merasa tenang dan nyaman.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat dari penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{items} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$: 20 \times 5 \times 40 = 4000$$

Skor Minimal : $\sum \text{items} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$: 20 \times 1 \times 40 = 800$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{4000 - 800}{5}$$

5

$$: 640$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel stress kerja PT. Supraco Indonesia Cabang Duri Riau pada masa pandemi covid-19 dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat baik = 4000 - 3360

Baik = 3360 - 2720

Netral = 2720 - 2080

Tidak Baik = 2080 - 1440

Sangat Tidak Baik = 1440 - 800

Berdasarkan pada tabel tersebut hasil skor total untuk variabel stress kerja PT. Supraco Indonesia Cabang Duri Riau pada masa pandemi covid-19 adalah sebesar 2.516 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2720-2080 yang termasuk dalam kategori netral. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa stress kerja yang dialami PT. Supraco Indonesia Cabang Duri pada masa pandemi covid-19 tidak terlalu berpengaruh.

5.2.3 Variabel Kinerja (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

a. **Saya memiliki kemampuan dan standar kerja yang ditetapkan perusahaan**

Saya memiliki kemampuan dan standar kerja yang ditetapkan perusahaan adalah hal yang sangat penting yang harus diperhatikan dalam menerima karyawan. Kualitas karyawan berpengaruh terhadap cara orang memandang perusahaan tersebut.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.47

Tanggapan Responden Mengenai Saya memiliki kemampuan dan standar kerja yang ditetapkan perusahaan

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	25,0%
2	Setuju	30	75,0%
3	Netral	0	0,00%
4	Tidak Setuju	0	0,00%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai saya memiliki kemampuan dan standar kerja yang ditetapkan perusahaan, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 25,0% dan yang menjawab sangat setuju berjumlah 30 orang atau 75,0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

b. Saya bekerja dengan cekatan dan cepat

Saya bekerja dengan cekatan dan cepat adalah karyawan bisa bekerja dengan cekatan dan cepat agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai kualitas yang ia punya.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.48

Tanggapan Responden Mengenai Saya bekerja dengan cekatan dan cepat

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	27,5%
2	Setuju	26	65,0%
3	Netral	3	7,5%
4	Tidak Setuju	0	0,00%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai ruangan kerja yang sangat nyaman dan tidaka panas, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 1 orang atau 2,5%, yang menjawab setuju berjumlah 8 orang atau 20,0%, yang menjawab netral berjumlah 16 orang atau 40,0%, yang menjawab tidak setuju berjumlah 13 orang atau 32,5% dan yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 2 orang atau 5,0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab netral.

c. Saya bisa bekerja di bawah tekanan

Saya bisa bekerja di bawah tekanan adalah karyawan yang bisa bekerja di bawah tekanan mempunyai mental yang tinggi dan semangat yang tinggi. Hal ini dapat mempermudah perusahaan dalam mencapai target yang tinggi.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.49
Tanggapan Responden Mengenai Saya bisa bekerja di bawah tekanan

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	20	50,0%
2	Setuju	19	47,5%
3	Netral	0	0,00%
4	Tidak Setuju	1	2,5%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai saya bisa bekerja di bawah tekanan, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang atau 50,0%, yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 47,5%, dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang atau 2,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju.

d. Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik

Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik adalah karyawan yang bisa bekerja dalam tim dengan baik mempermudah tugas/pekerjaan yang diberikan atasan, salah satunya tugas/pekerjaan tersebut akan selesai dengan tepat waktu dan karyawan antar karyawan juga bisa saling tukar pikiran untuk menambah wawasan masing-masing karyawan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.50

Tanggapan Responden Mengenai Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	30,0%
2	Setuju	28	70,0%
3	Netral	0	0,00%
4	Tidak Setuju	0	0,00%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai saya dapat bekerja dalam tim dengan baik, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 30,0%, dan yang menjawab setuju berjumlah 28 orang atau 70,0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

e. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kesulitan yang tinggi

Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kesulitan yang tinggi adalah karyawan dengan kualitas seperti ini, sangat dibutuhkan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan yang efektif&efesien.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.51

Tanggapan Responden Mengenai Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kesulitan yang tinggi

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	20,0%
2	Setuju	17	42,5%
3	Netral	15	37,5%
4	Tidak Setuju	0	0,00%

5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kesulitan yang tinggi, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang atau 20,0%, yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 42,5%, dan yang menjawab netral berjumlah 15 orang atau 37,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

f. Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien

Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien adalah menggunakan waktu yang efektif dan efisien merupakan hal yang sangat penting, karena apabila kita menggunakan waktu dengan efektif dan efisien pekerjaan yang kita lakukan akan selesai dengan tepat waktu.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.52

Tanggapan Responden Mengenai Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	27,5%
2	Setuju	26	65,0%
3	Netral	3	7,5%
4	Tidak Setuju	0	0,00%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai saya dapat menggunakan waktu efektif dan efisien, diketahui bahwa karyawan yang

menjawab sangat setuju berjumlah 11 orang atau 27,5%, yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 65,0%, dan yang menjawab netral berjumlah 3 orang atau 7,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

g. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu adalah hal yang sangat bagus. Apabila karyawan menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan tepat waktu maka perusahaan juga bisa mencapai target yang diinginkan dengan secepatnya.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.53

Tanggapan Responden Mengenai Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	27,5%
2	Setuju	28	70,0%
3	Netral	1	2,5%
4	Tidak Setuju	0	0,00%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 11 orang atau 27,5%, yang menjawab setuju berjumlah 28 orang atau 70,0%, dan yang menjawab netral berjumlah 1 orang atau 2,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

h. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target

Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target adalah ini hal yang bagus untuk kinerja karyawan, agar pekerjaan bisa terselesaikan sebelum hari yang ditentukan atau sebelum deadline.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.54

Tanggapan Responden Mengenai Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	17,5%
2	Setuju	21	52,5%
3	Netral	12	30,0%
4	Tidak Setuju	0	0,00%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang atau 17,5%, yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 52,5%, dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 12 orang atau 30,0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

i. Pegawai diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan

Pegawai diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang di tetapkan perusahaan adalah hal ini sangat bagus, karena karyawan punya kreatifitas sendiri atau craa sendiri untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.55

Tanggapan Responden Mengenai Pegawai diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	25,0%
2	Setuju	25	62,5%
3	Netral	3	7,5%
4	Tidak Setuju	2	5,0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pegawai diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang di tetapkan perusahaan, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 25,0%, yang menjawab setuju berjumlah 25 orang atau 62,5%, yang menjawab netral berjumlah 3 oarang atau 7,5% dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau 5,0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

j. Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah direncanakan

Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah di rencanakan adalah hal yang bagus karena disetiap perusahaan, karyawan harus memenuhi target yang telah di rencanakan upaya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.56

Tanggapan Responden Mengenai Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah direncanakan

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	20,0%
2	Setuju	32	80,0%
3	Netral	0	0,00%
4	Tidak Setuju	0	0,00%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai saya berusaha memnuhi target pekerjaan yang telah direncanakan, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang atau 20,0% dan yang menjawab setuju berjumlah 32 orang atau 80,0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

k. Saya mengerjakan tugas/pekerjaan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai

Saya mengerjakan tugas/pekerjaan dengan benar sampai pekerjaan selesai adalah hal ini harus di perhatikan oleh karyawan, karyawan harus teliti dan fokus saat menyelesaikan tugas/pekerjaan yang diberikan atasan agar tidak memakan waktu lama apabila terjadi kesalahan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.57

Tanggapan Responden Mengenai Saya mengerjakan tugas/pekerjaan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	52,5%

2	Setuju	19	47,5%
3	Netral	0	0,00%
4	Tidak Setuju	0	0,00%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai saya mengerjakan tugas/pekerjaan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 52,5% dan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 47,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju.

1. Saya bersedia lembur apabila pekerjaan saya tidak selesai tepat waktu

Saya bersedia lembur apa bila pekerjaan saya tidak selesai tepat waktu adalah hal ini sangat bagus, karena ini merupakan salah satu tanggung jawab karyawan untuk menyelesaikan tugas/pekerjaannya.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.58

Tanggapan Responden Mengenai Saya bersedia lembur apabila pekerjaan saya tidak selesai tepat waktu

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	24	60,0%
2	Setuju	16	40,0%
3	Netral	0	0,00%
4	Tidak Setuju	0	0,00%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai saya bersedia lembur apabila pekerjaan saya tidak selesai tepat waktu, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 60,0% dan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 40,0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju.

m. Saya merasa bersalah jika tugas/pekerjaan yang saya buat tidak sesuai yang di harapkan

Saya merasa bersalah jika tugas/pekerjaan yang saya buat tidak sesuai yang diharapkan adalah hal ini bentuk tanggung jawab dari karyawan kepada perusahaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.59

Tanggapan Responden Mengenai Saya merasa bersalah jika tugas/pekerjaan yang saya buat tidak sesuai yang di harapkan

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	30,0%
2	Setuju	28	70,0%
3	Netral	0	0,00%
4	Tidak Setuju	0	0,00%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai saya merasa bersalah jika tugas/pekerjaan yang saya buat tidak sesuai yang di harapkan, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 30,0% dan yang menjawab setuju berjumlah 28 orang atau 70,0%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

n. Saya mampu mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik

Saya mampu mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik adalah hal ini memang harus dilakukan oleh karyawan, karena itu adalah tanggung jawab seorang karyawan di dalam perusahaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.60

Tanggapan Responden Mengenai Saya mampu mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	27,5%
2	Setuju	28	70,0%
3	Netral	1	2,5%
4	Tidak Setuju	0	0,00%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai saya mampu mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik, diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 11 orang atau 27,5%, yang menjawab setuju berjumlah 28 orang atau 70,0%, dan yang menjawab netral berjumlah 1 orang atau 2,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

o. Saya menyelesaikan semua tugas/pekerjaan saya yang menjadi tanggung jawab saya (utama)

Saya menyelesaikan semua tugas/pekerjaan saya yang menjadi tanggung jawab saya (utama) adalah hal ini adalah hal yang sangat terpenting.

Menyelesaikan semua tugas/pekerjaan itu adalah tanggung jawab atau hal utama yang harus dilakukan oleh karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.61

Tanggapan Responden Mengenai Saya menyelesaikan semua tugas/pekerjaan saya yang menjadi tanggung jawab saya (utama)

No.	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	47,5%
2	Setuju	21	52,5%
3	Netral	0	0,00%
4	Tidak Setuju	0	0,00%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai saya menyelesaikan semua tugas/pekerjaan saya yang menjadi tanggung jawab saya (utama), diketahui bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 47,5% dan yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 52,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju.

Dari seluruh tabel diatas maka dapat kita rekapitulasi semua tanggapan responden berdasarkan variabel kepuasan kerja dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 5.62

Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (Y) PT. Supraco Indonesia Cabng Duri Riau pada Masa Pandemi Covid-19

Variabel Kinerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
<i>Kualitas</i>						

Saya memiliki kemampuan dan standra kerja yang ditetapkan perusahaan	10	30	0	0	0	170
Bobot Nilai	50	120	0	0	0	
Saya bekerja dengan cekatan dan cepat	11	26	3	0	0	168
Bobot Nilai	55	104	9	0	0	
Saya bisa bekerja di bawah tekanan	20	19	0	1	0	178
Bobot Nilai	100	76	0	2	0	
Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik	12	28	0	0	0	172
Bobot Nilai	60	112	0	0	0	
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi	8	17	15	0	0	153
Bobot Nilai	40	68	45	0	0	
Kuantitas						
Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien	11	26	3	0	0	168
Bobot Nilai	55	104	9	0	0	
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	11	28	1	0	0	170
Bobot Nilai	55	112	3	0	0	
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target	7	21	12	0	0	155
Bobot Nilai	35	84	36	0	0	
Pegawai diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan	10	25	3	2	0	163
Bobot Nilai	50	100	9	4	0	
Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah direncanakan	8	32	0	0	0	168
Bobot Nilai	40	128	0	0	0	
Tanggung Jawab						
Saya mengerjakan tugas/pekerjaan dengan	21	19	0	0	0	181

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

benar sampai pekerjaan itu selesai						
Bobot Nilai	105	76	0	0	0	
Saya bersedia lembur apabila pekerjaan saya tidak selesai tepat waktu	24	16	0	0	0	184
Bobot Nilai	120	64	0	0	0	
Saya merasa bersalah jika tugas/pekerjaan yang saya buat tidak sesuai yang di harapkan	12	28	0	0	0	172
Bobot Nilai	60	112	0	0	0	
Saya mampu mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik	11	28	1	0	0	170
Bobot Nilai	55	112	3	0	0	
Saya menyelesaikan semua tugas/pekerjaan saya yang menjadi tanggung jawab saya (utama)	19	21	0	0	0	179
Bobot Nilai	95	84	0	0	0	
Total Skor						2551
Skor Tertinggi						184
Skor Terendah						153
Kriteria Penilaian						Sangat Baik

Sumber: Data Olahan,2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi terletak pada demensi tanggung jawab dengan indikator saya bersedia lembur apabila pekerjaan saya tidak selesai tepat waktu dengan skor sebanyak 184. Dan yang paling rendah terletak pada dimensi kualitas dengan indikator saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi dengan skor sebanyak 153.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dari total keseluruhan jawaban responden di variabel kinerja bahwa kurangnya karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi, seharusnya perusahaan mengadakan seminar atau pelatihan agar karyawan bisa menambah kualitasnya dalam bekerja.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat dari penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{items} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$: 15 \times 5 \times 40 = 3000$$

Skor Minimal : $\sum \text{items} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$: 15 \times 1 \times 40 = 600$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{3000 - 600}{5}$$

$$: 480$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja kerja PT. Supraco Indonesia Cabang Duri Riau pada masa pandemi covid-19 dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat baik = 3000 - 2520

Baik = 2520 - 2040

Netral = 2040 - 1560

Tidak Baik = 1560 - 1080

Sangat Tidak Baik = 1080 - 600

Berdasarkan pada tabel tersebut hasil skor total untuk variabel kinerja kerja PT. Supraco Indonesia Cabaag Duri Riau pada masa pandemi covid-19 adalah sebesar 2.551 pada skala penelitian skkor tersebut berada pada rentang skala antara 3000 - 2520 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini

dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa kinerja yang terjadi di dalam perusahaan sudah dilakukan dengan baik dan efektif sehingga atasan dan bawahan semakin giat untuk mencapai tujuan dan profit perusahaan.

5.3 Analisis Data

5.3.1 Uji Validitas

Analisis model pengukuran (*Outer Model*) menggunakan dua pengujian, antara lain: (1) Validitas dan reliabilitas konstruk dan (2) Validitas diskriminan.

a. Validitas dan Reliabilitas konstruk (*Construct Reliability and Validity*)

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur keunggulan suatu konstruk. Keunggulan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria composite reliability adalah $>0,6$ (Juliandi, 2018).

Tabel 5.63

Composite Reliability

	Composite Reliability
X1	0,785
X2	0,951
Y	0,926

Sumber: Data SEM-PLS 0.3, 2022

Kesimpulan dari tabel diatas adalah, sebagai berikut:

1. Variabel kepuasan kerja (X_1) adalah reliable, karena nilai composite reliability kepuasan kerja (X_1) adalah $0,785 > 0,6$.
2. Variabel stress kerja (X_2) adalah reliable, karena nilai composite reliability stress kerja (X_2) adalah $0,951 > 0,6$.
3. Variabel kinerja karyawan (Y) adalah reliable, karena nilai composite reliability kkinerja karyawan (Y) adalah $0,926 > 0,6$.

b. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan adalah model pengukuran dari refleksi indikator bisa dilihat juga dari nilai *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk nilainya lebih besar dari konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa konstruk laten memiliki ukuran pada blok mereka lebih baik dari ukuran pada blok lainnya (Ghozali,2014). Berikut ini adalah hasil output dari uji validitas diskriminan menggunakan SmartPLS 3.0:

Tabel 5.64
Validitas Diskriminan (*Cross Loadings*)

	X1	X2	Y
X1.1	0,282	0,200	0,254
X1.2	0,089	0,278	0,013
X1.3	0,778	0,157	0,600
X1.4	0,731	0,330	0,595
X1.5	0,732	0,060	0,617
X1.6	0,289	0,338	0,206
X1.7	0,557	0,349	0,474
X1.8	0,813	0,069	0,703
X1.9	0,713	-0,020	0,702
X1.10	-0,107	0,193	-0,137
X1.11	0,366	0,784	0,360
X2.1	0,250	0,812	0,238
X2.2	0,304	0,898	0,334
X2.3	0,270	0,845	0,246
X2.4	0,188	0,807	0,197
X2.5	0,214	0,895	0,334
X2.6	0,217	0,895	0,234
X2.7	0,224	0,810	0,267
X2.8	0,388	0,855	0,413
X2.9	0,188	0,780	0,191
X2.10	0,043	0,467	0,047
Y1	0,068	0,325	0,057
Y2	0,386	0,857	0,417
Y3	0,323	0,617	0,449
Y4	0,780	0,356	0,809
Y5	0,659	0,300	0,796
Y6	0,633	0,172	0,750

Y7	0,747	0,211	0,836
Y8	0,745	0,254	0,889
Y9	0,630	0,387	0,693
Y10	0,770	0,143	0,838
Y11	0,582	-0,048	0,743
Y12	0,430	0,050	0,569
Y13	0,674	0,053	0,800
Y14	0,619	0,102	0,751

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari setiap masing-masing variabel laten memiliki nilai yang lebih besar jika dibandingkan dengan nilai indikator variabel laten lainnya. Sebagai contoh di dimensi kepuasan kerja pertama, perbandingan nilai *loading factor* pada kepuasan kerja sebesar 0,282 yang lebih besar dari nilai *loading factor* konstruk lainnya, yaitu stress kerja (0,200) dan kinerja (0,254). Menurut hasil di atas dapat dilihat bahwa semua variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik. Maka dapat disimpulkan bahwa uji validitas diskriminan sudah terpenuhi, dan dapat dinyatakan valid.

Ada pula metode yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian terhadap uji validitas diskriminan selain menggunakan nilai *loading factor* adalah dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari AVE (*average variance extracted*) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk satu dengan konstruk lainnya dalam model. Apabila pada suatu model memiliki akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari pada korelasi antara konstruk satu dengan konstruk lainnya, maka dijelaskan bahwa model tersebut memiliki *discriminant validity* yang baik. Untuk melihat nilai akar kuadrat dari AVE dapat dilihat dari tabel dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 5.65

Validitas Disriminan (*Fornell Lackker Criterium*)

	X1	X2	Y
X1	0,562		

X2	0,306	0,815	
Y	0,863	0,339	0,706

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai akar AVE pada variabel kinerja 0,863. Nilai tersebut lebih besar dari pada kepuasan kerja 0,562 dan stress kerja 0,302. Maka, berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam model yang sudah diestimasi memiliki nilai *discriminant validity* yang cukup baik.

5.3.2 Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas suatu konstruk juga terdapat dua kriteria yang dijadikan sebagai tolak ukur, yaitu *cronbach's alpha* dan *compositte reliability*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* lebih dari 0,6 (Ghozali,2014). Berikut ini merupakan hasil pengolahan data menggunakan smartPLS 3.0:

Tabel 5.66

Cronbach Alpha & Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
X1	0,764	0,831	0,785
X2	0,943	0,977	0,951
Y	0,909	0,938	0,926

Sumber: Data SEM-PLS 3.0,2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria *cronbach's alpha* dan *composite reliability* yang nilainya >0,06 sehingga, dapat disimpulkam bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

5.4 Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (*Inner Model*)

Analisis model struktural menggunakan tiga pengujian, antara lain: (1) R-Square, (2) F-Square, (3) Mediation Effects. Dibawah ini adalah penjelasan dan hasil penelitiannya:

5.4.1 R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Kriteria dari R-Square adalah: (1) jika nilai R^2 (adjusted) = 0,75 maka, model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai R^2 (adjusted) = 0,50 maka, model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai R^2 (adjusted) = 0,25 maka, model adalah lemah (buruk) (Jualiandi,2018).

Tabel 5.67

R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Y	0,751	0,737

Sumber: Data SEM-PLS 3.0 , 2022

Kesimpulan dari pengujian dari nilai R-Square adalah sebagai berikut: R-Square Adjusted Model= 0,737. Artinya kemampuan variabel X_1 (kepuasan kerja) dan variabel X_2 (stress kerja) dalam menjelaskan Y (kinerja) adalah sebesar 73,7% dengan demikian model ini tergolong substansial (kuat) atau tinggi.

5.4.2 F-Square

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran F-Square disebut juga efek perubahan R^2 , artinya nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari moel, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Jualiandi,2018).

Kriteria F-Square menurut (Juliandi,2018) adalah sebagai berikut: (1) jika nilai $f^2 = 0,02$ maka, efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) jika nilai $f^2 = 0,15$ maka, efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; (3) jika nilai $f^2 = 0,35$ maka, efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 5.60

F-Square

	X1	X2	Y
X1			2,553
X2			0,025
Y			

Sumber: Data SEM-PLS 3.0 , 2022

Kesimpulan nilai F-Square yang dapat dilihat dari tabel diatas adalah sebagai berikut: Variabel X1 (kepuasan kerja) terhadap Y kinerja memiliki nilai $f^2 = 2,553$ maka, efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen dan variabel X2 (stress kerja) terhadap Y (kinerja) memiliki nilai $f^2 = 0,025$ maka, efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen

5.4.3 Mediation Effects

Analisis regresi dengan variabel mediasi atau intervening adalah analisis regresi yang berawal dari regresi linear sederhana karena dalam persamaan regresinya terdapat variabel mediasi atau intervening sehingga menjadi regresi linear berganda. Mediation effects terbagi tiga yaitu: (1) Direct effects; (2) Indirect effects; (3) Total effects. Dibawah ini penjelasan dan hasil penelitian, sebagai berikut:

a. Direct Effect

Direct effects (pengaruh langsung) bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi 2018).

Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung Pertama, koefisien jalur (path coefficient) : (a) jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat atau naik; dan (b) jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya berlawanan arah, jika nilai suatu variabel meningkat atau naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun atau rendah. Kedua, nilai probabilitas atau signifikansi (PValue) : (1) jika nilai P-Values <0.05 , maka signifikan; dan (2) jika nilai P-Values >0.05 , maka tidak signifikan (Juliandi,2018)

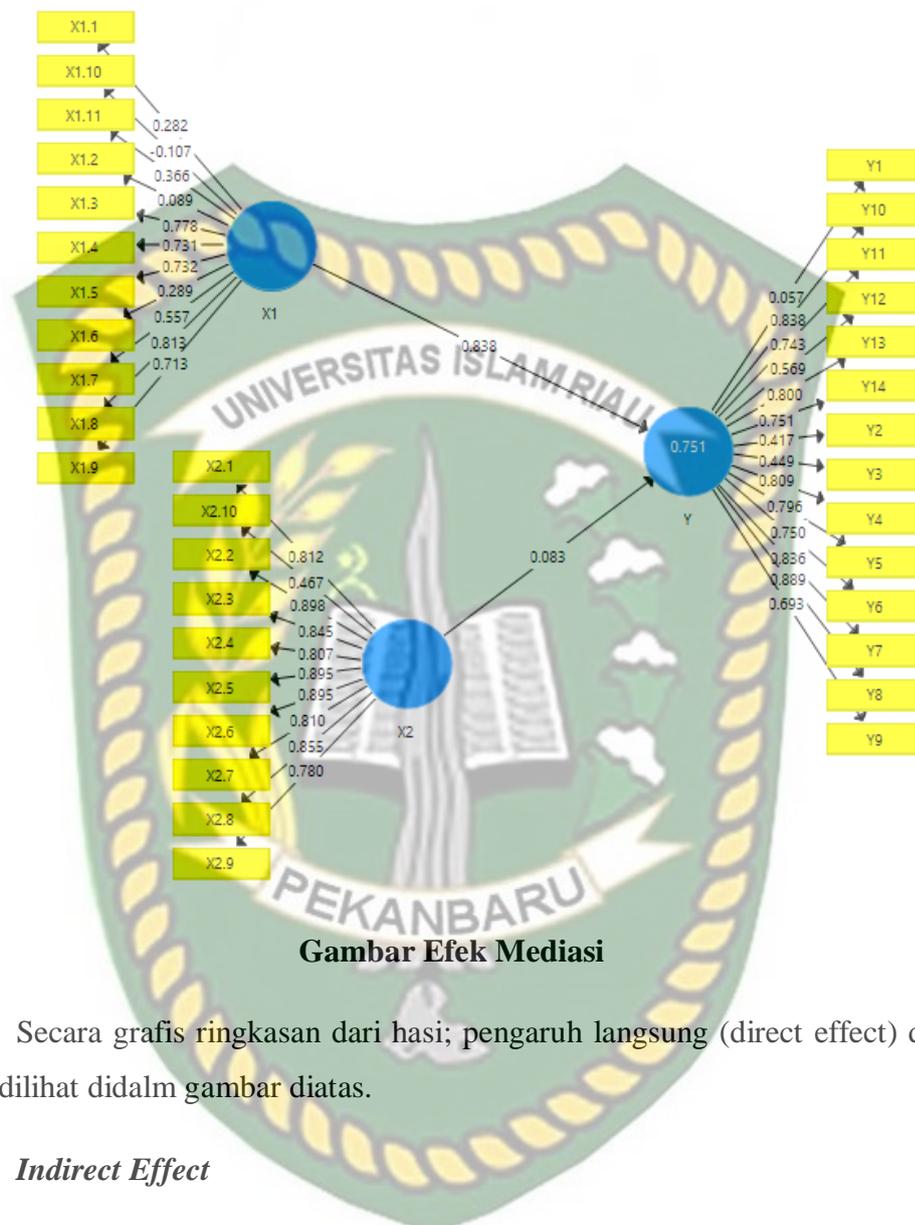
Tabel 5.69

Direct Effect

	Original (O)	Sample	P Values
X1 -> Y		0,838	0,000
X2 -> Y		0,083	0,370
Y		0,751	0,001

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2022

Koefisien jalur (path coefficient) dalam tabel diatas memperlihatkan bahwa, X1 terhadap Y berpengaruh positif dan signifikan sedangkan X2 terhadap Y tidak berpengaruh signifikan. Pertama, X1 terhadap Y : Koefisien jalur = 0,838 dan PValues = 0,000 ($<0,05$) maka artinya, pengaruh X1 (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja) adalah positif dan signifikan. Kedua, X2 terhadap Y : Koefisien jalur = 0,083 dan PValues= 0,370 ($>0,05$) maka artinya, pengaruh X2 (stress kerja) terhadap Y (kinerja) adalah tidak signifikan.



Gambar Efek Mediasi

Secara grafis ringkasan dari hasil; pengaruh langsung (direct effect) diatas dapat dilihat didalam gambar diatas.

b. Indirect Effect

Analisis indirect effect bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai atau dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi,2018).

Kriteria melakukan pengaruh tidak langsung (Juliandi,2018) adalah : (1) jika nilai Pvalues <0.05, signifikan, maka artinya variabel memediasi pengaruh variabel eksogen (X1) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai PValues >0.05 tidak

signifikan, maka artinya variabel mediatpr (Y) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X2) terhadap suatu variabel endogen (X1). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

c. Total Effect

Total efek merupakan jumlah atau total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung).

Tabel 5.70

Total Effect

	Original (O)	Sample	P Values
X1 -> Y		0,838	0,000
X2 -> Y		0,083	0,370

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2022

Kesimpulan dari total nilai efek dari tabel diatas adalah sebagai berikut:

(1) Total effect atau total efek untuk hubungan X1 (kepuasan kerja) dan Y (kinerja) adalah sebesar 0,838 ; (2) Total effect atau total efek untuk hubungan X2 (stress kerja) dan Y (kinerja) adalah sebesar 0,083.

5.5 Outer Model (Model Pengukuran)

Tujuan dilakukannya evaluasi terhadap outer model atau model pengukuran, karena perlunya dilakukan penilaian terhadap uji validitas konstruk dan uji realibilitas konstruk. Pada uji validitas konstruk diukur menggunakan convergent validity dan discriminant validity.

Tabel 5.71

Outer Loading (Measurement Model)

	X1	X2	Y
X1.1	0,282		
X1.2	0,089		
X1.3	0,778		

X1.4	0,731		
X1.5	0,732		
X1.6	0,289		
X1.7	0,557		
X1.8	0,813		
X1.9	0,713		
X1.10	-0,107		
X1.11	0,366		
X2.1		0,812	
X2.2		0,898	
X2.3		0,845	
X2.4		0,807	
X2.5		0,895	
X2.6		0,895	
X2.7		0,810	
X2.8		0,855	
X2.9		0,780	
X2.10		0,467	
Y1			0,057
Y2			0,417
Y3			0,449
Y4			0,809
Y5			0,796
Y6			0,750
Y7			0,836
Y8			0,889
Y9			0,693
Y10			0,838
Y11			0,743
Y12			0,569
Y13			0,800
Y14			0,751

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa nilai *outerloading* sudah memenuhi kriteria *convergent validity* dan dapat dinyatakan valid.

5.5.1 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis pada Partial Least Square dapat dilakukan dengan metode bootstrapping. Dalam metode bootstrapping juga dapat melihat nilai koefisien jalur strukturalnya. Dalam pengujian hipotesis, nilai yang dianalisa adalah nilai yang ada pada *t-statistic* yang dihasilkan dari output PLS dengan membandingkan dengan nilai *t-tabel*. Output PLS merupakan estimasi variabel laten yang merupakan linier agregat dari indikator.

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikan 0,05 (5%), ditentukan sebagai berikut:

- a. Apabila *t-hitung* > *t-tabel* yaitu lebih dari 1.96, maka hipotesis diterima.
- b. Apabila *t-hitung* < *t-tabel* yaitu kurang dari 1.96, maka hipotesis ditolak.

Berikut ini merupakan penjelasan dan hasil uji menggunakan bootstrapping:

1) Pengujian Hipotesis I (Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pada Masa Pandemi)

Hasil uji hipotesis I dapat dilihat pada gambar berikut:

Tabel 5.72

Pengujian Hipotesis I

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0,838	0,834	0,066	12,734	0,000
X2 -> Y	0,083	0,109	0,092	0,897	0,370

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2022

Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 (kepuasan kerja) dengan variabel Y (kinerja), menunjukkan hasil sampel asli (*original sample*) sebesar 0,838 dan t-statistik 12,734. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa *t-statistic* > *t-tabel* (tingkat signifikan 0,05 (5%))

= 1,96), maka hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja PT. Supraco Indonesia Cabang Duri pada masa pandemi Covid-19. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

2) Pengujian Hipotesis II (Stress Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pada Masa Pandemi)

Hasil uji hipotesis II dapat dilihat pada gambar berikut:

Tabel 5.74

Pengujian Hipotesis II

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0,838	0,834	0,066	12,734	0,000
X2 -> Y	0,083	0,109	0,092	0,897	0,370

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2022

Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 (stress kerja) dengan variabel Y (kinerja), menunjukkan hasil sampel asli (*original sample*) sebesar 0,083 dan *t*-statistik 0,897. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa *t*-statistic < *t*-tabel (tingkat signifikan 0,05 (5%) = 1,96), maka hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak. Nilai tersebut berarti tidak signifikan antara stress kerja dan kinerja PT. Supraco Indonesia Cabang Duri pada masa pandemi Covid-19.

3) Pengujian Hipotesis III (Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pada Masa Pandemi)

Hasil uji hipotesis III dapat dilihat dari gambar dibawah ini:

Tabel 5.74

Pengujian Hipotesis III

	R Square	R Square Adjusted
Y	0,751	0,737

Sumber: Data SEM-PLS 3.0,2022

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukan kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Supraco Indonesia Cabang Duri pada masa pandemi Covid-19. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai R-Square sebesar 0,751. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan stress kerja maka, kinerja akan semakin baik.

5.6 Pembahasan

5.6.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PT. Supraco Indonesia Cabang Duri Riau Pada Masa Pandemi Covid-19

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada PT. Supraco Indonesia Cabang Duri-Riau pada masa pandemi covid-19.

Berdasarkan koefisien jalur, X1 terhadap Y berpengaruh positif dan signifikan karena, X1 terhadap Y : Koefisien jalur = 0,838 dan PValues = 0,000 (<0,05) maka artinya, pengaruh X1 (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja) adalah positif dan signifikan.

Berdasarkan uji hipotesis, menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 (kepuasan kerja) dengan variabel Y (kinerja), menunjukan hasil sampel asli (*original sample*) sebesar 0,838 dan t-statistik 12,734. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa *t-statistic* > *t-tabel* (tingkat signifikan 0,05 (5%) = 1,96), maka hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja PT. Supraco Indonesia Cabang duri pada masa pandemi Covid-19.

5.6.2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja PT. Supraco Indonesia Cabang Duri Riau Pada Masa Pandemi Covid-19

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja pada PT. Supraco Indonesia Cabang Duri-Riau pada masa pandemi covid-19.

Berdasarkan koefisien jalur, X2 terhadap Y tidak berpengaruh signifikan karena, X2 terhadap Y : Koefisien jalur = 0,083 dan PValues= 0,370 ($>0,05$) maka artinya, pengaruh X2 (stress kerja) terhadap Y (kinerja) adalah tidak signifikan.

Berdasarkan uji hipotesis, menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 (stress kerja) dengan variabel Y (kinerja), menunjukkan hasil sampel asli (*original sample*) sebesar 0,083 dan t-statistik 0,897. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa $t\text{-statistic} < t\text{-tabel}$ (tingkat signifikan 0,05 (5%) = 1,96), maka hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak. Nilai tersebut berarti tidak signifikan antara stress kerja dan kinerja PT. Supraco Indonesia Cabang Duri pada masa pandemi Covid-19.

5.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja PT. Supraco Indonesia Cabang Duri Riau Pada Masa Pandemi Covid-19

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja pada PT. Supraco Indonesia Cabang Duri-Riau pada masa pandemi covid-19.

Berdasarkan pengujian dari nilai R-Square adalah R-Square Adjusted Model= 0,737. Artinya kemampuan variabel X₁ (kepuasan kerja) dan variabel X₂ (stress kerja) dalam menjelaskan Y (kinerja) adalah sebesar 73,7% dengan demikian model ini tergolong substansial (kuat) atau tinggi.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja PT. Supraco Indonesia Cabang Duri Riau pada masa pandemi covid-19. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 (kepuasan kerja) dengan variabel Y (kinerja) dalam penelitian ini diterima. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja PT. Supraco Indonesia Cabang Duri pada masa pandemi Covid-19. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 (stress kerja) dengan variabel Y (kinerja), dalam penelitian ini ditolak. Nilai tersebut berarti tidak signifikan antara stress kerja dan kinerja PT. Supraco Indonesia Cabang Duri pada masa pandemi Covid-19.
3. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan hubungan antara variabel X1 (kepuasan kerja) dan variabel X2 (stress kerja) berpengaruh simultan terhadap variabel Y (kinerja) PT. Supraco Indonesia Cabang Duri pada masa pandemi Covid-19. maka, model adalah substansial (kuat). Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan stress kerja maka, kinerja akan semakin baik.

6.2 Saran

Adapun saran yang ini penulis kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Untuk kepuasan kerja karyawan, perusahaan harus menambah jatah cuti karyawan agar kepuasan kerja karyawan semakin meningkat dan menciptakan suasana yang nyaman, aman sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dalam bekerja apalagi pada saat pandemi.
2. Untuk stress kerja karyawan, perusahaan harus menambahkan penerangan di ruangan kerja agar menciptakan suasana yang nyaman untuk bekerja dan mengurangi stress kerja pada saat pandemi.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Supraco Indonesia Cabang Duri Riau secara maksimal karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi, seperti perusahaan harus mengadakan seminar atau pelatihan guna menambah kualitas karyawan dalam bekerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperluas wawasan, mencari dan memperbaiki hasil penelitian ini aggar lebih sempurna dan mampu mengembangkan variabel yang belum pernah di teliti sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: ZIFATAMA PUBLISHER.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Konsep Indikator*. Zanafa Publishing.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D)*. Cetakan ke-2. Bandung: ALFABETA.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Terjemahan :Perilaku Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sulistiyani, M., Widiana, M. E., & Sutopo. 2017. *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Japfa Cpmfeed Indonesia Tbk*. Wonoayu Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 336-347.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers. Jakarta.
- Rivai Veitzhal dan Sagala Ella Jauvani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan ke – 5. Bandung: PT.Refika Aditama.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Remaja Dodsakarya.
- Noor, Nasyadizi Nilamsar dkk. 2021. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya*. Jurnal EMBA Vol, 9 No.2 April 2021.
- Nabilah, Febi Ayu. 2020. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Pada Karyawan Kantor Pusat PT. Asuransi Tri Pakarta Jakarta*. Skripsi. Universitas Tarumanegara: Jakarta
- Prabandari, Fitria dkk. 2020. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Bidan Dalam Masa Pandemi Covid-19*. Jurnal Urecol. STIKES Muhammadiyah Gombang: Kebumen.
- Utami, Tri Suci. 2019. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan.
- Sihombing, Chiessa Tri Putra. 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Berastagi*. Skripsi . Universitas Medan Area. Medan.
- Nasriati. 2020. *Pengaruh Kepuasan Kerja,Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Runah Sakit Umum Bunda Thamrin Medan*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Permadi, Dody. 2021. *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Cyberloafing Terhadap Kinerja di PT. Perwita Konstruksi*. Skripsi. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Heryanda, Komang Krisna. 2019. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PT. Federal International Finance Singaraja Kantor Cabang*. IJSSB (International journal of Social Science and Business),vol

3, nomor 2, Tahun 2019, pp. 97-103. P-ISSN : 2614-6533 E-ISSN : 2549-6409.

Ghozali, I. 2014. *Partial Least Square, Konse Teknik dan Aplikasi SmartPLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Juliandi, A. 2018. *Structural equation model based partial least square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS*. Batam: Universitas Batam.

<http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/10708/1/148320182%20-%20Chiessa%20Tri%20Putra%20Sihombing%20-%20Fulltext.pdf>

<https://repository.uir.ac.id/5215/1/Buku%20MSDM%20Syariah-%40.pdf>

<https://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/32501/160521002.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/article/view/17582/10547>

