

SKRIPSI
PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA DENGAN KEJENUHAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI KARYAWAN PT.
LINO ALVIN PRATAMA



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : SHELLYNDA ANGELINE

NPM : 115170465

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2021

SKRIPSI
PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA DENGAN KEJENUHAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI KARYAWAN PT.
LINO ALVIN PRATAMA



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : SHELLYNDA ANGELINE

NPM : 115170465

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2021

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama mahasiswa : Shellynda Angeline
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170465
Program Studi : S1 Manajemen
Alamat :
HP :

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 14 Januari 2021



Shellynda Angeline

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang

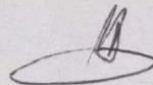
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Shellynda Angeline
NIM : 115170465
PROGRAM/JURUSAN : S1/MANAJEMEN
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI KARYAWAN PT. LINO ALVIN PRATAMA

Jakarta, 15 Januari 2021

Pembimbing,



(Yanuar Drs., M.M., Dr.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

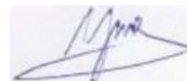
NAMA NIM	Shellynda Angeline
PROGRAM/JURUSAN	115170465
JUDUL SKRIPSI	SI /MANAJEMEN PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KEJENUHAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIAS] KARY AWAN PT. LINO AL VIN PRATAMA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 26 Januari 2021 dan dinyatakan lulus,

dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji Dr. Ir. Agus Zainul Arifin, M.M.
2. Anggota Penguji - Dr. Yanuar, S.E., M.M.
- Dra. Yusbardini, M.M.

Jakarta, 3 Febmaii2021
Pembimbing,



(Yanuar Drs.,M.M., Dr.)

TARUMANAGARA UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

ABSTRACT

- (A) SHELLYNDA ANGELINE
- (B) *THE EFFECT OF WORK STRESS TOWARDS JOB SATISFACTION WITH BURNOUT AS A MEDIATING VARIABLE EMPLOYEE OF PT. LINO ALVIN PRATAMA*
- (C) *xvi + 79 pages, 2021, 24 Tables, 7 Pictures, 3 Attachments*
- (D) HUMAN RESOURCE
- (E) *The purpose of this study is to determine the effect of Job Stress towards Job satisfaction through Burnout as a mediating variable. The sample used in the study were employees of PT. Lino Alvin Pratama. The sampling technique was carried out using purposive sampling method. The data was collected through a questionnaire distributed online to 69 respondents using a Likert scale as a measurement tool. The data analysis was using PLS (Partial Least Square) method with the SmartPLS 3.3.2 program tools. The results showed that job stress has a positive and significant effect on Burnout, but Burnout has a negative and significant effect on job satisfaction. Meanwhile, work stress mediated by Burnout has a negative and significant effect on job satisfaction. Through the research results it can be implemented that companies need to pay attention to the level of work stress of their employees if they want to maintain employee job satisfaction because an increase in job stress will trigger a Burnout which will reduce employee job satisfaction.
Keywords: Job Stress, Burnout, Job satisfaction*
- (D) *REFERENCE LIST: 61 (1959-2020)*
- (E) YANUAR Drs., MM., Dr.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

ABSTRAK

- (A) SHELLYNDA ANGELINE
- (B) PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KEJENUHAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI KARYAWAN PT. LINO ALVIN PRATAMA
- (C) xvi + 79 halaman, 2021, 24 Tabel, 7 Gambar, 3 Lampiran
- (D) SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Kejenuhan kerja sebagai variable mediasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian merupakan karyawan PT. Lino Alvin Pratama. Teknik sampling dilakukan menggunakan metode purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan secara online kepada 69 responden dengan menggunakan skala likert sebagai alat pengukuran. Analisi data menggunakan metode PLS (*Partial Least Square*) dengan alat bantu program SmartPLS 3.3.2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stress Kerja memiliki pengaruh secara positive dan signifikan terhadap Kejenuhan kerja, namun Kejenuhan kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Sedangkan Stress Kerja dengan dimediasi oleh Kejenuhan kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Melalui hasil penelitian dapat diimplementasikan bahwa perusahaan perlu untuk memperhatikan tingkat Stress Kerja dari para pegawainya apabila ingin menjaga Kepuasan Kerja karyawan dikarenakan peningkatan Stress Kerja akan memicu terjadinya Kejenuhan kerja yang akan menurunkan Kepuasan Kerja karyawan. Kata kunci: Stress Kerja, Kejenuhan kerja, Kepuasan Kerja
- (D) DAFTAR PUSTAKA: 61 (1959-2020)
- (E) YANUAR Drs., MM., Dr.

HALAMAN MOTO

*“Never let anyone steal your passion and
calmness without your permission.”*

— Debasish Mridha

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya tulis ini penulis persembahkan kepada:
Papa dan mama, kakak dan adik penulis yang
tercinta, serta orang terdekat dari penulis.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis pajatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KEJENUHAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI KARYAWAN PT. LINO ALVIN PRATAMA. Penulisan penelitian ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan S1 Manajemen Bisnis Universitas Tarumanagara.

Dalam persiapan dan penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang memberikan bimbingan, dukungan berupa motivasi dan bantuan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak, yaitu:

1. Bapak Yanuar Drs., M.M., Dr.. Selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran demi membina dan membimbing penulis dengan memberikan pengarahan, petunjuk serta saran demi terselesainya penyusunan skripsi ini
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmojo, S.E., M.M., MBA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara
3. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara
4. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara
5. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan pengajaran dan ilmu melalui materi perkuliahan.
6. Segenap keluarga inti yang dicintai yaitu Papa (Freddy), Mama (Lenny), kakak (Nathasya), dan Adik (Honest) yang telah memberi dukungan dan doa untuk penulis sehingga penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan baik dan lancar.

7. Kepada Keluarga Besar yang telah memberikan dukungan melalui motivasi, semangat dan doa selama masa penyusunan skripsi ini.
8. Kepada Louis Alvin yang telah menjadi orang terdekat dari penulis yang selalu menemani, membantu, memberikan dukungan serta memberi masukan dan doa selama masa penyusunan skripsi hingga skripsi dapat selesai.
9. Kepada seluruh sahabat dari penulis yang telah membantu dan memberikan masukan kepada penulis sehingga penyusunan skripsi dapat selesai dengan baik.
10. Kepada seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner yang diberikan oleh penulis.
11. Semua pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis yang telah membantu kelancaran proses penyusunan skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis akan menerima seluruh saran dan kritik yang dapat membangun dari seluruh pihak agar penulis dapat membuat skripsi menjadi lebih baik. Penulis mohon maaf apabila masih terdapat banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penulis mengharapkan agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membacanya.

Jakarta, 15 Januari 2021

Shellynda Angeline

DAFTAR ISI

COVER SKRIPSI.....	
COVER SKRIPSI DALAM	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK	vi
HALAMAN MOTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. PERMASALAHAN	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah	3
3. Batasan Masalah.....	3
4. Rumusan Masalah	3
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4

1. Tujuan	4
2. Manfaat	4
BAB II	6
LANDASAN TEORI.....	6
A. Gambaran Umum Teori.....	6
B. Definisi Konseptual Variabel.....	14
C. Kaitan antara Variabel-Variabel.....	18
D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	25
E. Hipotesis penelitian	26
BAB III.....	27
METODOLOGI PENELITIAN	27
A. Desain Penelitian	27
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel	27
C. Operasionalisasi Variabel	28
D. Metode Analisis	31
E. Analisis Validitas dan Reliabilitas	31
1. Analisis Validitas	31
2. Analisis Reliabilitas	32
F. Analisis Data	33
a. Koefisien Determinasi (R^2)	33
b. Uji Relevansi Prediktif (Uji Q^2).....	34
c. Goodness of Fit (GoF)	34
d. Uji Hipotesis.....	35
BAB IV	37
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37

A.	DESKRIPSI SUBYEK PENELITIAN	37
1.	Usia	37
2.	Jenis Kelamin	38
3.	Pendidikan	39
4.	Lama Bekerja.....	40
B.	DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	41
1.	Stress Kerja.....	41
2.	Kejenuhan kerja (<i>Burnout</i>)	42
3.	Kepuasan Kerja	43
C.	PENGUJIAN MODEL PENGUKURAN (<i>OUTER MODEL</i>).....	44
1.	Pengujian Convergent Validity	45
2.	Uji Discriminant Validity.....	46
3.	Uji Composite Reliability	49
4.	Uji Cronbach's Alpha	49
D.	PENGUJIAN <i>INNER MODEL</i> (MODEL STRUKTURAL).....	50
1.	Uji R-Square.....	50
2.	Uji Q-Square	51
3.	Uji Goodnes of Fit (GoF).....	51
4.	Uji Hipotesis.....	52
E.	PEMBAHASAN	55
BAB V.....	59
PENUTUP.....	59
A.	KESIMPULAN.....	59
B.	KETERBATASAN DAN SARAN.....	59
1.	KETERBATASAN	59

2. SARAN.....	60
DAFTAR PUSTAKA	62
Lampiran 1	69
Kuesioner Penelitian.....	69
Lampiran 2.....	71
Tabulasi Data 69 Responden.....	71
Lampiran 3.....	76
<i>Output SmartPLS</i>	76
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	80
LAMPIRAN 4 TURNITIN	81

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Ketidakhadiran Karyawan PT. LINO ALVIN PRATAMA	2
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan	20
Tabel 3.1 Pengukuran Skala Likert	28
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Stress Kerja	28
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja	29
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Kejenuhan kerja (<i>Burnout</i>)	29
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	39
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	40
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Untuk Stress Kerja	41
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Untuk Kejenuhan kerja (<i>Burnout</i>)	42
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Untuk Kepuasan Kerja	43
Tabel 4.8 Hasil Cross Loading untuk Konstruk Stress Kerja	47
Tabel 4.9 Hasil Cross Loading untuk Konstruk Kejenuhan kerja	47
Tabel 4.10 Hasil Cross Loading untuk Konstruk Kepuasan Kerja	48
Tabel 4.11 Hasil <i>Average Variance Extracted</i>	49
Tabel 4.12 Hasil <i>Composite Reliability</i>	49
Tabel 4.13 Hasil <i>Cronbach's Alpha</i>	49
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien <i>R-Square</i>	50
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien <i>Q-Square</i>	51
Tabel 4.16 Hasil Rata-Rata nilai <i>AVE</i> dan R^2	51
Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis	53
Tabel 4.18 Hasil <i>Specific Indirect Effect</i>	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	25
Gambar 4.1 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	37
Gambar 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Gambar 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	39
Gambar 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	40
Gambar 4.5 Hasil <i>Output PLS Algorithm</i> dengan Variabel Mediasi.....	46
Gambar 4.6 Hasil <i>Output PLS Bootstrapping</i>	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	67
Lampiran 2 Tabulasi Data 69 Responden.....	71
Lampiran 3 <i>Output SmartPLS</i>	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam persaingan bisnis karena Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan efektivitas sebuah organisasi (Manoppo, V.P. 2020). Kepuasan kerja sudah menjadi salah satu tujuan utama perusahaan (García-Bernal, J., Gargallo-Castel, A., Marzo-Navarro, M. and Rivera-Torres, P. ,2005). Melalui studi (Jalal Sarker, S., Crossman, A. and Chinmeteepituck, P. ,2003) menjelaskan bahwa pekerja yang terpenuhi kepuasan kerja nya akan lebih produktif dan lebih loyal dengan sebuah organisasi dibandingkan mereka yang tidak terpenuhi kepuasannya. (Spector, 1997; Judge and Hulin,1993; Judge and Watanabe, 1993) Menjelaskan kepuasan kerja sebagai sejauh mana seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, yang berdampak pada kesejahteraan pribadi dan bahkan pada kepuasan hidup karyawan itu sendiri.

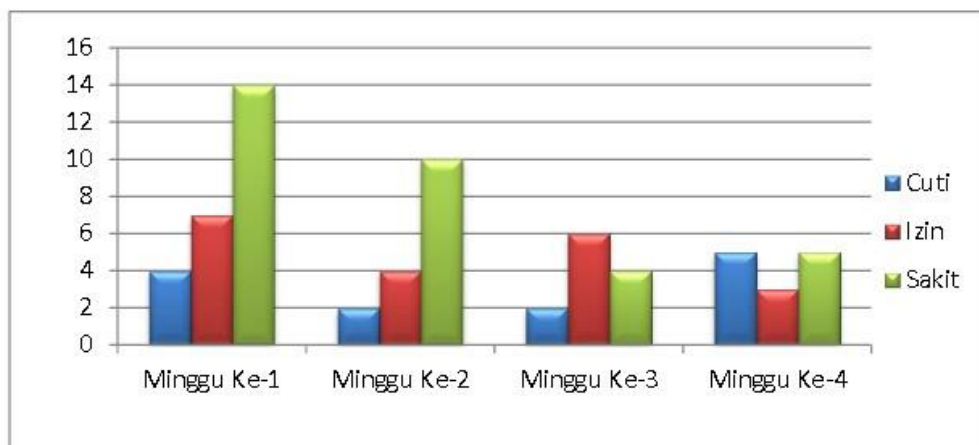
Dalam studi (Herzberg et al. 1959) mengenai kepuasan kerja dan motivasi, diidentifikasi sejumlah faktor sikap tentang kepuasan kerja dan motivasi, dan melalui studi (Gofur, 2018) Stress Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. namun melalui studi (Hoboubi, Choobiner, Ghanavati, Keshavarzi, Hosseini, 2017) menemukan bahwa faktor *Work stress* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Job satisfaction*. Maka dari itu timbul satu pertanyaan kritis mengenai apa yang dibutuhkan agar *Work stress* dapat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dari karyawan. Untuk menangani *research gap* tersebut, maka studi ini akan mengadopsi variable lain yaitu Kejenuhan kerja (*Burnout*) sebagai variable mediasi (Kanwar, et al 2014) yang menjelaskan bahwa dengan ada nya variable Kejenuhan kerja (*Burnout*) maka *Work stress* akan lebih berpengaruh

terhadap *Job satisfaction*. Logika nya adalah melalui Stress Kerja yang akan mempengaruhi tingkat Kejenuhan kerja (*Burnout*) dari seorang karyawan yang kemudian akan mempengaruhi tingkat Kepuasan Kerja dari karyawan tersebut.

Studi ini bertujuan untuk mengetahui keterkaitan antara Stress Kerja yang dimediasi oleh Kejenuhan kerja (*Burnout*) akan mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan. Dalam studi ini peneliti mengambil kasus di PT. Lino Alvin Pratama Tbk. PT Lino Alvin Pratama Tbk adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kulineri. Tabel berikut menunjukkan tingkat kehadiran karyawan PT Lino Alvin Pratama Tbk.

Berdasarkan Studi pendahuluan terhadap PT. Lino Alvin Pratama, didapatkan bahwa karyawan memiliki tingkat ketidakhadiran yang cukup besar akibat dari kurangnya kepuasan kerja dari para karyawan PT. Lino Alvin Pratama. Berikut merupakan tabel data ketidakhadiran karyawan PT. Lino Alvin Pratama.

Tabel 1.1 Data Ketidak Hadiran Karyawan PT. Lino Alvin Pratama Februari 2019



Sumber: Data Internal PT. Lino Alvin Pratama

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat besar nya tingkat absensi karyawan PT Lino Alvin Pratama Tbk. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan dari

PT Lino Alvin Pratama Tbk tidak memiliki Kepuasan Kerja yang maksimal. Untuk itu peneliti ingin melakukan penelitian mengenai kurangnya Kepuasan Kerja dari karyawan PT. Lino Alvin Pratama Tbk mengenai ketarkaitan antara Stress Kerja dengan tingkat Kepuasan Kerja karyawan PT. Lino Alvin Pratama Tbk

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pra-survey dan observasi yang telah peneliti lakukan di PT Lino Alvin Pratama Tbk, masalah yang ditemukan dalam penelitian ini diidentifikasi ke dalam beberapa hal, antara lain:

- 1) Beberapa pegawai datang terlambat ke kantor
- 2) Beberapa pegawai tidak focus pada pekerjaannya
- 3) Beberapa pegawai bekerja melebihi batas waktu yang telah ditentukan
- 4) Beberapa pegawai bekerja kurang maksimal
- 5) Beberapa pegawai terpaksa melakukan beberapa pekerjaan sekaligus untuk menutupi department yang mengalami kekurangan karyawan

3. Batasan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang dan identifikasi masalah, peneliti membatasi masalah yang diteliti agar penelitian tidak terlalu luas. Peneliti melakukan penelitian terhadap beberapa faktor yang di indikasikan paling berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Lino Alvin Pratama Tbk. Ke dalam satu variable *independent*, yaitu Stress Kerja, satu variable mediasi yaitu Kejenuhan kerja (*Burnout*), dan satu variable *dependent* yaitu kepuasan kerja PT Lino Alvin Pratama Tbk.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan beberapa masalah dalam penyusunan penelitian ini, yaitu:

- 1) Apakah terdapat hubungan antara Stress Kerja terhadap Kejenuhan kerja (*Burnout*) karyawan PT Lino Alvin Pratama Tbk
- 2) Apakah terdapat hubungan antara Kejenuhan kerja (*Burnout*) terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Lino Alvin Pratama Tbk
- 3) Apakah terdapat hubungan antara Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Lino Alvin Pratama Tbk ketika dimediasi oleh Kejenuhan kerja (*Burnout*)

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Berdasarkan penjabaran rumusan masalah, maka penelitian yang dilakukan oleh peneliti memiliki tujuan untuk mengeksplorasi sebuah model konseptual baru yang dapat mengisi *research gap* antara hubungan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan menambahkan sebuah variable mediasi Kejenuhan kerja (*Burnout*). Variabel mediasi Kejenuhan kerja (*Burnout*) disini diharap dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Serta untuk mengukur seberapa besar hubungan antara Stress Kerja terhadap Kejenuhan kerja (*Burnout*) dan hubungan antara Kejenuhan kerja (*Burnout*) terhadap Kepuasan Kerja.

2. Manfaat

Peneliti berharap melalui penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, diantara lain:

- 1) Bagi peneliti

Sebagai pengaplikasian mengenai pembelajaran yang telah peneliti lakukan di dalam kampus selama perkuliahan di Jurusan Manajemen dan untuk menambah wawasan peneliti mengenai aspek-aspek sumber daya manusia.

- 2) Bagi PT. Lino Alvin Pratama Tbk

Melalui penelitian yang telah di lakukan peneliti, diharapkan dapat menjadi acuan bagi PT Lino Alvin Pratama Tbk dalam

mengambil keputusan dan sebagai data untuk mengevaluasi dan meningkatkan kepuasan sumber daya manusia PT Lino Alvin Pratama Tbk.

3) Bagi Pihak Akademis

Melalui penelitian yang telah dilakukan peneliti diharapkan hasil penelitian dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk mengembangkan penelitian selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan. (2013). Dan Stres , Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya. *Siasat Bisnis*, 17, 131–156.
- Asofa, M. N., & Prasetyo, A. P. (2018). Analisis Dampak Stres Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Witel Yogyakarta. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 273–285
- Bambang Tarupolo.2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Warta Media Komunikasi
- Batool, S., & Batool, S. A. (2019). *Job satisfaction Survey (Spector , 1997) and Role Base Performance Scale EMOTIONAL INTELLIGENCE AND JOB COMMITMENT : MEDITATIONAL ROLE OF JOB SATISFACTION AND JOB*. January 2011.
- BEEHR, T. A., & NEWMAN, J. E. (1978). JOB STRESS, EMPLOYEE HEALTH, AND ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS: A FACET ANALYSIS, MODEL, AND LITERATURE REVIEW. *Personnel Psychology*, 31(4), 665–699. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
- Blum, N.L. dan Naylor, J.C. 1968 *Industrial psychology: Its Theoretical and Social Foundation*. New York: Harper and Row
- Charu, K., & Gupta, S. (2013). *Analyzing work life balance and burnout as predictors of job satisfaction in IT industry of Gurgaon” A case study of IBM & WIPRO in 2008-10*. *Journal Of Business Management & Social Sciences Research*, 2, 1-7.
- Cherniss, C. (1980). *Staff Burnout. Job Stress in the Human Services*. London Sage Publications. - References - Scientific Research Publishing. (n.d.). Retrieved January 19, 2021, from
- Chin, W. W. (2010). How to Write Up and Report PLS Analyses. In *Handbook of Partial Least Squares* (pp. 655–690). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-540-32827-8_29
- Christian, L., & Freudenberg, J. (1994). Limits on achievable robustness against coprime factor uncertainty. *Automatica*, 30(11), 1693–1702. [https://doi.org/10.1016/0005-1098\(94\)90072-8](https://doi.org/10.1016/0005-1098(94)90072-8)
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A REVIEW AND AN INTEGRATION OF RESEARCH ON JOB BURNOUT. *Academy of Management Review*, 18(4), 621–656. <https://doi.org/10.5465/amr.1993.9402210153>
- Corporation, P. (2016). The Impact of Stress and Burnout on Employees ' Performance at Botswana. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(January 2013), 1–31. <https://www.researchgate.net/publication/266393648>
- De Oliveira, A. M., Tolentino Silva, M., Freire Galvão, T., & Cruz Lopes, L.

- (2018). The relationship between *job satisfaction*, *Burnout* syndrome and depressive symptoms An analysis of professionals in a teaching hospital in Brazil. *Medicine (United States)*, 97(49).
- Duraisingam, V., Pidd, K., & Roche, A. M. (2009). The impact of *work stress* and *job satisfaction* on turnover intentions: A study of Australian specialist alcohol and other drug workers. *Drugs: Education, Prevention and Policy*, 16(3), 217–231. <https://doi.org/10.1080/09687630902876171>
- Edy,Sutrisno,(2016),*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fairbrother, K., & Warn, J. (2003). Workplace dimensions, stress and *job satisfaction*. *Journal of Managerial Psychology*, 18(1–2), 8–21. <https://doi.org/10.1108/02683940310459565>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30, 159–165.
- Garca-Bernal, J., Gargallo-Castel, A., Marzo-Navarro, M., & Rivera-Torres, P. (2005). *Job satisfaction*: Empirical evidence of gender differences. *Women in Management Review*, 20(4), 279–288. <https://doi.org/10.1108/09649420510599098>
- Ghozali, Imam, 2006, *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gofur, A. (2018). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295–304. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3is1.147>
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organization*. Prentice Hall.New Jersey
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. In *European Business Review* (Vol. 26, Issue 2, pp. 106–121). Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Handoko,T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta:BPFE Yogyakarta.
- Hans, A., Mubeen, S. A., Khan, S., & Saadi, A. S. M. Al. (2014). A Study on *Work stress* and *Job satisfaction* among Headmasters: A Case Study of Bilingual Schools in Sultanate of Oman - Muscat. *Journal of Sociological Research*, 5(1), 40. <https://doi.org/10.5296/jsr.v5i1.5426>
- Hartono: Jogiyanto: Abdillah,Willy. (2009). *Konsep & Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Penelitian Empiris*, Yogyakarta: BPFE

- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Kamari Ghanavati, F., Keshavarzi, S., & Akbar Hosseini, A. (2017). The Impact of Job Stress and *Job satisfaction* on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Safety and Health at Work*, 8(1), 67–71. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002>
- Husein Umar. (2005), *Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis*, Jakarta: Grafindo Persada.
- Javed, M., & Ahmed, M. (2012). Effect Of Rewards On *Job satisfaction* Evidence From Pakistan. *Effect Of Rewards On Job satisfaction Evidence From Pakistan*, 4(1992), 337–347.
- Judge, T. A., & Hulin, C. L. (1993). *Job satisfaction* as a reflection of disposition: A multiple source causal analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 56(3), 388–421. <https://doi.org/10.1006/obhd.1993.1061>
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another Look at the *Job satisfaction*-Life Satisfaction Relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 939–948. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.6.939>
- Kanwar, Y. P. S., Singh, A. K., & Kodwani, A. D. (2009). Work—Life Balance and *Burnout* as Predictors of *Job satisfaction* in the IT-ITES Industry. *Vision: The Journal of Business Perspective*, 13(2), 1–12. <https://doi.org/10.1177/097226290901300201>
- Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., & Ilic, D. (2015). Work related stress, *Burnout*, *job satisfaction* and general health of nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(1), 652–666. <https://doi.org/10.3390/ijerph120100652>
- Kumar, S., Fischer, J., Robinson, E., Hatcher, S., & Bhagat, R. N. (2007). *Burnout* and *job satisfaction* in New Zealand psychiatrists: A national study. *International Journal of Social Psychiatry*, 53(4), 306–316. <https://doi.org/10.1177/0020764006074534>
- LAWLER, E. E., & PORTER, L. W. (1967). The Effect of Performance on *Job satisfaction*. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 7(1), 20–28. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1967.tb01060.x>
- Leung, M., Chan, Y.-S., & Yuen, K.-W. (2010). Impacts of Stressors and Stress on the Injury Incidents of Construction Workers in Hong Kong. *Journal of Construction Engineering and Management*, 136(10), 1093–1103. [https://doi.org/10.1061/\(asce\)co.1943-7862.0000216](https://doi.org/10.1061/(asce)co.1943-7862.0000216)
- Luthans, Fred. 2005. *Organizational Behaviour 10th edition*. New York :McGraw-Hill International Editions

- Malhotra, Naresh (2010). *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan*, Edisi keempat, Jilid 2. Jakarta :PT Indeks
- Mani, K. P., Sritharan, R., & Gayatri, R. (2014). Effect of Job Stress on the Employees Performance. *Annamalai International Journal of Business Studies and Research*, 6(1), 47–55.
- Manoppo, V. P. (2020). Transformational leadership as a factor that decreases turnover intention: a mediation of *work stress* and organizational citizenship behavior. *TQM Journal*, 32(6), 1395–1412. <https://doi.org/10.1108/TQM-05-2020-0097>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job *Burnout*. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Pines, A. M. (2002). A psychoanalytic-existential approach to *Burnout*: Demonstrated in the cases of a nurse, a teacher, and a manager. *Psychotherapy*, 39(1), 103–113. <https://doi.org/10.1037/0033-3204.39.1.103>
- Porter, L. W. (1961). A study of perceived need satisfactions in bottom and middle management jobs. *Journal of Applied Psychology*, 45(1), 1–10
- Prajogo, W. (2013). Pengaruh Work-Family Conflict Pada Kepuasan Dalam Bekerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Dan Niat Untuk Keluar Dari Pekerjaan. *Jurnal Siasat Bisnis*, 17(1), 101–106. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol17.iss1.art9>
- Rathi, N., & Barath, M. (2013). Work-family conflict and job and family satisfaction: Moderating effect of social support among police personnel. *Equality, Diversity and Inclusion*, 32(4), 438–454. <https://doi.org/10.1108/EDI-10-2012-0092>
- Ritacco, Guia & Jankome, PK & Mangori, M. (2013). The Impact of Stress and *Burnout* on Employees' Performance at Botswana Power Corporation. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. 5. 795 - 824.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat
- Robbins SP, dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Sarker, S. J., Crossman, A., & Chinmeteepituck, P. (2003). The relationships of age and length of service with *job satisfaction*: An examination of hotel employees in Thailand. *Journal of Managerial Psychology*, 18(7–8), 745–758. <https://doi.org/10.1108/02683940310502421>
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). *Burnout*: 35 years of research

- and practice. In *Career Development International* (Vol. 14, Issue 3, pp. 204–220). <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of *job satisfaction*. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2013). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior Buku 2 -12/E*. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyo, A. R. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Keterikatan Kerja sebagai Variabel Intervening di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Seni dan Budaya Y. *Ekp*, 13(3), 1576–1580.
- Tan, S. K., Fauziah, W., Yusoff, W., Kian, T. S., Talha, M., & Idris, M. (2016). Herzberg ' s Two-Factor Theory on Work Motivation : Does it Works for Todays Environment ? HERZBERG ' S TWO FACTORS THEORY ON WORK MOTIVATION : DOES ITS. *Gjcmp*, 2(September 2013), 0–5.
- Tokuda, G., & Watanabe, H. (2007). Hidden cellulases in termites: Revision of an old hypothesis. *Biology Letters*, 3(3), 336–339. <https://doi.org/10.1098/rsbl.2007.0073>
- Tourigny, L., Baba, V. V., & Wang, X. (2010). *Burnout* and depression among nurses in Japan and China: The moderating effects of *job satisfaction* and absence. *International Journal of Human Resource Management*, 21(15), 2741–2761. <https://doi.org/10.1080/09585192.2010.528656>
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. (2015). *Work stress* and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of *Burnout* and work satisfaction. *Revista de Psicologia Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 31(3), 207–213. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.05.001>
- Waluyo. 2009. *Psikologi Industri*. Jakarta. Akademia Permata
- Wexley, K. N., and Yukl, G.A., (terjemahan Sobarudin, M.).1977. *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Illionis: Richard, D. Irwin, Inc.
- Wijayanto, Setyo Hari. (2008). *Structural Equation Modeling dengan LISREL 8.8*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Zeinalpour, Hamid & Dizaji, Mohammad & Ezzatirad, Haleh & Babaeiheravi, Sadegh & Mehr, Babak. (2014). Determining the Effect of Job Stress on *Burnout* among the Employees.

