

SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. RISLAND
SUTERA PROPERTY**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : ELIZABETH FAUZIEK

NPM : 115170215

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

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2021

SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. RISLAND
SUTERA PROPERTY**



DIAJUKAN OLEH:
NAMA : ELIZABETH FAUZIEK
NPM : 115170215

**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 : Elizabeth Fauziek
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170215
Program Studi : S1 Manajemen
Alamat :
No. 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, 12 Juli 2021



ELIZABETH FAUZIEK

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Elizabeth Fauziek
NIM : **115170215**
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : **MANAJEMEN SDM**
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN STRES KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA PT. RISLAND
SUTERA PROPERTY

Jakarta, 8 Juli 2021

Pembimbing,



(YANUAR Drs., M.M., Dr.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Elizabeth Fauziek
NIM : 115170215
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN STRES KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA PT. RISLAND
SUTERA PROPERTY

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 22 Juli 2021 dan dinyatakan lulus,
dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : HANNES WIDJAJA, SE., MM, M.Kom
2. Anggota Penguji : - Dr. YANUAR, SE, MM
- Dra. KHAIRINA N.S., MM

Jakarta, Juli 2021

Pembimbing,



(YANUAR Drs., M.M., Dr.)

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

- (A) ELIZABETH FAUZIEK (115170215)
- (B) *THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK STRESS AS A MEDIATION VARIABLES IN PT. RISLAND SUTERA PROPERTY*
- (C) *XVII + 82 pages, 2021, 22 tables; 3 pictures; 8 attachments*
- (D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*
- (E) *Abstract: This study aims to determine the effect of job satisfaction on employee performance with job stress as a mediating variable. The subjects used in this study were employees at PT. Risland Sutera Property. Risland is a multinational real estate company located on Jl. Jalur Sutera Boulevard, Kunciran, Pinang, Tangerang, Banten, 15144. The number of samples taken in this study were 75 respondents. The data obtained was carried out from the results of distributing questionnaires through google form using purposive sampling technique. Processing of the collected data is carried out with the SmartPLS program. Based on the results of data analysis, it can be concluded that job satisfaction has a significant negative effect on job stress, and job stress has a significant negative effect on employee performance. Also, job satisfaction has no effect on employee performance. However, job stress can mediate the effect of job satisfaction on employee performance. This research shows that in order to improve employee performance, companies need to pay attention to employee job satisfaction in order to reduce employee work stress levels.*
- Keywords: Job Satisfaction, Job Stress, Employee Performance*
- (F) *REFERENCES LIST: 56 (1964-2020)*
- (G) YANUAR Drs., MM., Dr.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

- (A) ELIZABETH FAUZIEK (115170215)
- (B) PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. RISLAND SUTERA PROPERTY
- (C) XVII + 82 halaman, 2021, tabel 22; gambar 3; lampiran 8
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

- (E) Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai variabel mediasi. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Risland Sutera Property. Risland merupakan perusahaan di bidang *real estate* berskala multinasional yang berada di Jl. Jalur Sutera Boulevard, Kunciran, Pinang, Tangerang, Banten, 15144. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 75 responden. Data yang diperoleh dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner melalui *google form* dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Pengolahan data yang telah terkumpul dilakukan dengan program *SmartPLS*. Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Stres Kerja, dan Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Akan tetapi, Stres Kerja dapat memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa untuk dapat meningkatkan Kinerja Karyawan, perusahaan perlu memperhatikan Kepuasan Kerja karyawan agar dapat menurunkan tingkat Stres Kerja karyawan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

- (F) DAFTAR PUSTAKA: 56 (1964-2020)
- (G) YANUAR Drs., MM., Dr.

HALAMAN MOTTO

“Do good and good will come to you.”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan kepada:
Kedua orang tua, kakak dan adik saya yang tercinta.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat, anugerah dan karunia yang diberikan-Nya selama penyusunan skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu. Skripsi ini disusun guna memenuhi sebagian dari beberapa persyaratan akademik untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Tarumanagara.

Penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak – pihak yang telah membantu memberikan bimbingan dan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Yanuar Drs., M.M., Dr. selaku dosen pembimbing yang telah membantu membimbing selama proses pembuatan skripsi dengan meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan petunjuk serta arahan yang sangat baik sehingga skripsi ini dapat terwujud.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Segenap Dosen, Asisten Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah bersedia membekali ilmu pengetahuan dan pembelajaran selama masa perkuliahan.
6. Herry Susanto Fauziek dan Dharmawaty selaku orang tua penulis serta Anasthasia Fauziek dan Catherine Fauziek selaku saudara kandung penulis yang telah memberikan dukungan doa, semangat dan bantuan kepada penulis sejak awal masa perkuliahan hingga sampai terselesainya skripsi ini.

7. Erika Sandora, Shelly Devianty, Cicilia Veronica, Deny Septiawan, Frandy Isnawan, Julius Sanjaya, Ferry Irawan dan segenap teman-teman terdekat penulis yang selalu ada memberikan bantuan, waktu, dukungan, serta informasi yang berguna sehingga skripsi ini dapat selesai dengan tepat waktu.
8. Seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk turut serta berpartisipasi dalam pengisian kuesioner.
9. Semua pihak yang ikut terlibat dalam membantu kelancaran proses penyusunan skripsi ini sehingga tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.
10. *Last but not least, I wanna thank me, for believing in me, for doing all this hard work, for having no days off, for never quitting, for just being me at all times.*

Akhir kata, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun selalu penulis harapkan demi kesempurnaan penelitian ini. semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan para pembacanya.

Jakarta, Juli 2021

Penulis,
(Elizabeth Fauziek)

DAFTAR ISI

JUDUL SKRIPSI	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I 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	4
1. Tujuan.....	4
2. Manfaat.....	4
BAB II LANDASAN TEORI.....	5
A. GAMBARAN UMUM TEORI	5
1. Kinerja Karyawan	6
2. Kepuasan Kerja	10
3. Stres Kerja.....	14
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL	17
1. Kinerja Karyawan	17
2. Kepuasan Kerja	18
3. Stres Kerja.....	19
C. KAITAN ANTARA VARIABEL-VARIABEL.....	20
1. Kaitan antara Kepuasan Kerja terhadap Stres Kerja	20
2. Kaitan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	21
3. Kaitan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	21
4. Kaitan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai variabel mediasi	22
D. KERANGKA PEMIKIRAN	29
1. Kerangka Pemikiran	29
2. Kerangka Konseptual.....	30
E. HIPOTESIS PENELITIAN	30

BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. DESAIN PENELITIAN.....	31
B. POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL DAN UKURAN SAMPEL.....	31
1. Populasi.....	31
2. Teknik Pemilihan Sampel	31
3. Ukuran Sampel	31
C. OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN.....	32
1. Kepuasan Kerja	32
2. Stres Kerja.....	33
3. Kinerja Karyawan	36
D. METODE ANALISIS.....	38
1. Outer Model	38
2. Inner Model.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN.....	42
1. Jenis Kelamin.....	42
2. Usia	42
3. Tingkat Pendidikan Terakhir	43
4. Lama Bekerja	44
B. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN.....	44
1. Kepuasan Kerja.....	44
2. Stres Kerja	46

3. Kinerja Karyawan.....	47
C. HASIL ANALISIS DATA	48
1. Hasil Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	49
2. Hasil Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	53
a. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	53
b. Uji <i>Predictive Relevance</i> (Q^2)	54
c. <i>Effect Size</i> (f^2).....	54
d. <i>Path Coefficient</i>	55
3. Hasil Pengujian <i>Goodness of Fit</i> (GoF)	57
4. Hasil Pengujian Hipotesis	57
a. Uji Hipotesis Pertama.....	59
b. Uji Hipotesis Kedua	59
c. Uji Hipotesis Ketiga	59
d. Uji Hipotesis Keempat.....	60
D. PEMBAHASAN	60
BAB V PENUTUP	63
A. KESIMPULAN.....	63
B. KETERBATASAN DAN SARAN	64
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN	71
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	81
TURNITIN	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data KPI Karyawan PT. Risland Sutera Property	2
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	23
Tabel 3.1 Operasionalisi Variabel Kepuasan Kerja	32
Tabel 3.2 Operasionalisi Variabel Stres Kerja	33
Tabel 3.3 Operasionalisi Variabel Kinerja Karyawan.....	36
Tabel 3.4 Kategori Pada Skala Likert	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	44
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Atas Kepuasan Kerja.....	45
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Atas Stres Kerja	46
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Atas Kinerja Karyawan	48
Tabel 4.8 Hasil Convergent Validity	49
Tabel 4.9 Hasil Average Variance Extracted	50
Tabel 4.10 Hasil Discriminant Validity.....	51
Tabel 4.11 Hasil Cronbach's Alpha	52
Tabel 4.12 Hasil Composite Reliability	52
Tabel 4.13 Hasil R Square.....	53
Tabel 4.14 Hasil Q Square	54
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Effect Size	55
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Bootstrapping	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	29
Gambar 4.1 Hasil Pengujian Path Coefficient	56
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Bootstrapping	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	71
Lampiran 2 Hasil Tanggapan Responden.....	76
Lampiran 3.1 Hasil Nilai Outer Loadings	78
Lampiran 3.2 Hasil Nilai Cross Loadings	79
Lampiran 3.3 Hasil Nilai Construct Reliability and Validity	80
Lampiran 3.4 Hasil Nilai R-Square.....	80
Lampiran 3.5 Hasil Nilai Q-Square	80
Lampiran 3.6 Hasil Nilai Bootstrapping.....	80

BAB I PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam suatu organisasi / perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini, persaingan suatu usaha setiap harinya semakin meningkat. Memuaskan karyawan merupakan salah satu tantangan dalam berbisnis untuk dapat mencapai kesuksesan serta agar tetap dapat bersaing (Ganesan, J., Ling, W.X., & Mun, K.L. (2017). Dengan adanya peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Oleh karena itu, pentingnya sumber daya manusia yakni kinerja karyawan kini perlu disadari oleh semua industri untuk dapat bersaing dan dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Sehingga, manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang baik sangat dibutuhkan terhadap kinerja karyawan dalam mengelola perusahaan agar lebih efektif, efisien, dan produktif. Menurut Yusuf, Muhammed, & Kazeem (2014) kinerja karyawan adalah kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam garis waktu dan parameter yang diperlukan. Tidak dapat dipungkiri, perlu bagi perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya agar menghasilkan dampak positif demi kelancaran perusahaan.

Dengan adanya banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, melalui penelitian yang dilakukan Abdirahman, H. I. H. (2018) diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan melalui penelitian Paais, M. (2018) diketahui bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, timbul pertanyaan kritis untuk mengetahui apa yang dibutuhkan agar kepuasan kerja dapat meningkat terhadap kinerja karyawan. Maka untuk menangani *research gap* tersebut, penelitian ini perlu menambah variabel lain yaitu stres kerja sebagai variabel mediasi yang dijelaskan Riyadi, S. (2019) bahwa kepuasan kerja akan berdampak terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja

sebagai mediasi. Dengan logika dimana kepuasan kerja yang baik akan mempengaruhi tingkat stres kerja dan kemudian akan meningkatkan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui keterkaitan antara kepuasan kerja dengan mediasi dari stres kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam studi ini, peneliti tertarik untuk mengambil kasus pada PT. Risland Sutera Property. Risland sendiri merupakan perusahaan *real estate* berskala multinasional yang berbasis di Hong Kong, dengan menawarkan berbagai layanan seperti manajemen properti dan konstruksi serta operasi infrastruktur. Berikut merupakan tabel mengenai rendahnya kinerja karyawan :

Tabel 1.1 Data KPI Karyawan PT. Risland Sutera Property

Tahun	KPI Element	Max Score	Accomplishment	Result
2018	Disciplinary	7	5	-2
	Neatness	8	5	-3
	Decency	8	6	-2
	Timeliness	9	5	-4
2019	Disciplinary	7	4	-3
	Neatness	8	5	-3
	Decency	8	5	-3
	Timeliness	9	5	-4
2020	Disciplinary	7	7	0
	Neatness	8	6	-2
	Decency	8	6	-2
	Timeliness	9	5	-4

Sumber : Data Internal PT. Risland Sutera Property

Berdasarkan data pada tabel 1.1 tersebut, diketahui bahwa nilai *Key Performance Indicator* (KPI) sebagai petunjuk kinerja karyawan pada PT. Risland Sutera Property belum mencapai hasil yang diinginkan, dan hal ini menunjukkan

rendahnya kinerja karyawan. Untuk itu peneliti ingin melakukan penelitian mengenai kurangnya kinerja karyawan pada PT. Risland Sutera Property, mengenai keterkaitan antara kepuasan kerja yang di dalamnya dimediasi oleh stres kerja apakah akan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Risland Sutera Property.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi penurunan kepuasan karyawan di PT. Risland Sutera Property.
2. Kepuasan kerja yang tidak memuaskan, memicu munculnya stres kerja bagi para karyawan di PT. Risland Sutera Property.
3. Stres kerja dapat memediasi faktor dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Risland Sutera Property.
4. Rendahnya tingkat kinerja karyawan di PT. Risland Sutera Property.

3. Batasan Masalah

Sehubungan dengan luasnya permasalahan, maka dari itu peneliti melakukan pembatasan agar penelitian dapat terfokus pada pokok permasalahan. Pembatasan variabel tersebut yaitu kepuasan kerja dan stres kerja (sebagai variabel mediasi) serta kinerja karyawan. Pembatasan populasi ini terbatas pada responden yang hanya diambil pada PT. Risland Sutera Property.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan, maka rumusan dari pokok masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada PT. Risland Sutera Property ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Risland Sutera Property ?

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Risland Sutera Property ?
4. Apakah stres kerja dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Risland Sutera Property ?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap stres kerja pada PT. Risland Sutera Property.
2. Untuk mengetahui apakah stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Risland Sutera Property.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Risland Sutera Property.
4. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Risland Sutera Property.

2. Manfaat

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk :

1. Bagi Peneliti
Dapat memberikan pengetahuan lebih mengenai manajemen sumber daya manusia, serta memberikan pemahaman tentang menilai pekerjaan yang akan dipilih.
2. Bagi Perusahaan
Dapat membantu untuk mengelola perusahaan agar lebih memperhatikan tingkat kepuasan kerja dan lingkungan kerja, sehingga mampu mengatasi stres kinerja karyawannya agar menjadi lebih baik pada masa mendatang.
3. Bagi Masyarakat
Dapat memperluas ilmu terkait suatu perusahaan manajemen sumber daya manusia di bidang ekonomi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdirahman, H. I. H. (2018). The relationship between job satisfaction, work-life balance and organizational commitment on employee performance. *Journal of Business and Management*, 20(5), 76-81.
- Afshar, H. S., & Doosti, M. (2016). Investigating the impact of job satisfaction/dissatisfaction on Iranian English teachers' job performance. *Iranian Journal of Language Teaching Research*, 4(1), 97-115.
- Aguinis, H., Joo, H., & Gottfredson, R. K. (2012). Performance management universals: Think globally and act locally. *Business Horizons*, 55(4), 385-392.
- Ahmed, A., & Ramzan, M. (2013). Effects of job stress on employees job performance a study on banking sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*, 11(6), 61-68.
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544-15550.
- Basit, A., & Hassan, Z. (2017). Impact of job stress on employee performance. *International Journal of Accounting and Business Management*, 5(2), 13-33.
- Bentley, P. J., Coates, H., Dobson, I. R., Goedegebuure, L., & Meek, V. L. (2013). Academic job satisfaction from an international comparative perspective: Factors associated with satisfaction across 12 countries. In *Job satisfaction around the academic world* (pp. 239-262). Springer, Dordrecht.
- Blau, P. M. (1964). Justice in social exchange. *Sociological inquiry*, 34(2), 193-206.
- Brusso, R. C., Orvis, K. A., Bauer, K. N., & Tekleab, A. G. (2012). Interaction among self-efficacy, goal orientation, and unrealistic goal-setting on videogame-based training performance. *Military Psychology*, 24(1), 1-18.
- Colquitt, L., & Wesson, O. B. (2009). Improving Performance and Commitment in the workplace. *Florida: McGraw-Hill Irwin*, 2.
- Dessler, G. (2013). *Fundamentals of human resource management*. Pearson.

- Dessler, G., Cole, N. D., & Chhinzer, N. (2015). *Management of human resources: The essentials*. London: Pearson.
- Effendi. (2012). *Strategic issues on human resource development*. Insan Cendekia, Surabaya.
- Flower, J. (2015). The international integrated reporting council: a story of failure. *Critical Perspectives on Accounting*, 27, 1-17.
- Ganesan, J., Ling, W.X., & Mun, K.L. (2017). Determinants of Employee Job Satisfaction in the Malaysian manufacturing Sector. *Research Journal of Applied Sciences*, 12, 449-454.
- Garson, G. D. (2016). Partial least squares. Regression and structural equation models.
- Gede, R. (2018). Managing Work Family Conflict and Work Stress through Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance. *Jurnal Teknik Industri*, 20(2), 127-134.
- Ghozali, Imam & Latan, Hengky. (2015). Partial Least Squares: konsep, teknik dan aplikasi menggunakan SmartPLS. Semarang. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hair Jr, J. F. Multivariate Data Analysis Joseph F. Hair Jr. William C. Black Barry J. Babin Rolph E. Anderson Seventh Edition.
- Hair Jr, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107-123.
- 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*. Emerald Group Publishing Ltd, 26(2), 106-121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- 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>

- Hameed, A., & Waheed, A. (2011). Employee development and its affect on employee performance a conceptual framework. *International journal of business and social science*, 2(13).
- Hassan, M., Azmat, U., Sarwar, S., Adil, I. H., & Gillani, S. H. M. (2020). Impact of Job Satisfaction, Job Stress and Motivation on Job Performance: A Case from Private Universities of Karachi. *Kuwait Chapter of the Arabian Journal of Business and Management Review*, 9(2), 31-41.
- Joy, H. (2020). Stress management and employee performance. *European Journal of Human Resource Management Studies*.
- Kreitner, R., & Angelo K. (2001). *Organizational behavior*, (5th ed.). Irwin McGraw-Hill.
- Lee, X., Yang, B., & Li, W. (2017). The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 33(3), 697-707.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F. (2016). Perilaku Organisasi. Dalam D. J. Priansa, Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 4, 339-366.
- Luthans, Fred. (2006). Perilaku Organisasi (Edisi Sepuluh). Jogjakarta: Andi.
- Mehrad, A. (2015). Job Satisfaction amongst Academic Staff: A literature Review. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 4(3)
- Naqvi, S. M. H., Khan, M. A., Kant, A. Q., & Khan, S. N. (2013). Job stress and employees' productivity: case of Azad Kashmir public health sector. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 5(3), 525-542.
- Newman, J. and Beehr, T. "Personal and Organizational Strategies for Handling Job Stress: A Review of Research and Opinion", *Personnel Psychology* 1979; Spring: 1-44.

- Noell, N. H. (1976). *Herzberg's two-factor theory of job satisfaction*. DEFENSE SYSTEMS MANAGEMENT SCHOOL FORT BELVOIR VA.
- Paais, M. (2018). Effect of work stress, organization culture and job satisfaction toward employee performance in Bank Maluku. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(5), 1-12.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Adam, A. (2020). The effect of job satisfaction, organizational culture, and leadership on employee performance. *Annals of Tropical Medicine and Health*, 23, 231-329.
- Riggio, R. E. (2017). *Introduction to industrial/organizational psychology*. Routledge.
- Riyadi, S. (2019). The Influence of job satisfaction, work environment, individual characteristics and compensation toward job stress and employee performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 93-99.
- Robbins, P.S. (2008), *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A., (2013). *Organizational Behavior*. 15 ed. New Jersey: Pearson Education.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee responsibilities and rights journal*, 2(2), 121-139.
- Robbins, S. P. and Coulter, M. (2007) *Management* (9th ed.). London: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2012). *Essentials of organizational behavior*.
- Rubel, M. R. B., & Kee, D. M. H. (2014). Quality of work life and employee performance: Antecedent and outcome of job satisfaction in Partial Least Square (PLS). *World Applied Sciences Journal*, 31(4), 456-467.
- Siddiqi, T., & Tangem, S. (2018). Impact Of Work Environment, Compensation, And Motivation On The Performance Of Employees In The Insurance Companies Of Bangladesh. *South East Asia Journal Of Contemporary Business, Economic and Law*, 15(5), 153-162.
- Siengthai, S., & Pila-Ngarm, P. (2016, August). The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance. In *Evidence-based*

HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship. Emerald Group Publishing Limited.

- Singh, J. K., & Jain, M. (2013). A study of employees' job satisfaction and its impact on their performance. *Journal of Indian research*, 1(4).
- Smith, P. C., Smith, O. W., & Rollo, J. (1974). Factor structure for blacks and whites of the Job Descriptive Index and its discrimination of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 59(1), 99.
- Sreelal, G.P.Godhanavalli & L.Ranjit. (2017). Study on Influence of Job Satisfaction on the Quality of Life of Software Employees. *International Journal of Pure and Applied Mathematics*, 117(15), 183-190.
- Stello, C. M. (2014). Herzberg's Two-Factor Theory of Job Satisfaction: An Integrative Literature Review. Herzberg's Two-Factor Theory of Job Satisfaction, 32. <https://doi.org/10.7537/marslsj140517.03>
- Subakti, A. G. (2013). Pengaruh motivasi, kepuasan, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di Café X Bogor. *Binus Business Review*, 4(2), 596-606.
- Syah, R. N., & Indrawati, E. S. (2017). Hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada sopir bus PO Agra Mas (Divisi AKAP) jurusan Wonogiri-Jakarta. *Jurnal Empati*, 5(3), 543-548.
- Syaifuddin, S. A. (2016). The influence of work stress and transformational leadership on work motivation and implication of employee's performance (case study). *Academy of Strategic Management Journal*, 15(3), 42-48.
- Vijayan, M. (2017). Impact of job stress on employees job performance in Aavin, Coimbatore. *Journal of Organisation and Human Behaviour*, 6(3), 21.
- Yusuf, M. O., Muhammed, U. D., & Kazeem, A. O. (2014). Management of leadership style: An approach to organizational performance and effectiveness in Nigeria. *International Journal of Humanities Social Sciences and Education*, 1(2), 17-29.
- Zeb, A., Saeed, G., & ur Rehman, S. (2015). The Impact of job stress on employee's performance: Investigating the moderating effect of employees motivation. *City University Research Journal*, 5(1), 120-129

