

## Table Of Content

<b>Journal Cover</b>	2
<b>Author[s] Statement</b>	3
<b>Editorial Team</b>	4
<b>Article information</b>	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
<b>Title page</b>	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
<b>Article content</b>	7

---

# Academia Open



*By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*

---

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

### Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

## Article information

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

## **Boosting Employee Performance through Empowerment and Job Satisfaction in Indonesia**

*Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja di Indonesia*

**Ardi Saputro, ardisaputro32@gmail.com, (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Sumartik, sumartik@umsida.ac.id, (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

### **Abstract**

This research investigates the impact of Employee Empowerment, Work Environment, and Work Stress on Employee Performance, with Job Satisfaction as an intervening variable at PT. Rui Xue International. Despite the recognized importance of these factors, there is limited understanding of their combined effects in the context of Indonesian companies. The study employs a quantitative survey method with a descriptive approach, encompassing a sample of 61 employees selected through saturation sampling. Data were collected via questionnaires and analyzed using Partial Least Squares (PLS) path analysis with Smart PLS Version 3.0 software. Findings reveal that Employee Empowerment and Work Environment positively influence Employee Performance and Job Satisfaction. Work Stress does not significantly affect Employee Performance directly but significantly impacts Job Satisfaction, which in turn affects Employee Performance. The results underscore the importance of fostering employee empowerment and a conducive work environment to enhance performance, while managing work stress through improving job satisfaction. These insights contribute to the strategic management of human resources in similar organizational settings.

### **Highlight:**

Employee empowerment significantly enhances both job satisfaction and employee performance.

A positive work environment greatly impacts job satisfaction and performance.

Work stress affects performance indirectly through job satisfaction.

**Keywords:** Employee Empowerment, Work Environment, Work Stress, Employee Performance, Job Satisfaction

Published date: 2024-12-07 00:00:00

## PENDAHULUAN

Dokumen Pada Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting terutama bagi suatu organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan untuk mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien [1]. Dalam keadaan serta situasi yang dialami sekarang, beberapa perusahaan didapati sedang adanya penurunan khususnya pada kinerja, perihal ini penyebabnya karena kurang awas pada aspek manajemen dalam pengelolaan karyawan. Sebuah perusahaan bisa dikatakan berhasil, jika tenaga SDM yang dimiliki handal, cekatan serta profesional dalam bekerja, maka dari itu wajib adanya pengkajian ulang mengenai faktor penyebab apa saja yang bisa meningkatkan kinerja para karyawan diperusahaan itu [2].

Tanpa adanya partisipasi karyawan dalam menjalankan aktivitasnya, tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak di ikut sertakan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peranan penting untuk mengelolah karyawan. Pengelolaan di lakukan agar karyawan dapat berkerja sesuai dengan aturan dan job description yang terarah tujuannya [3]. Faktor yang membawa dampak atas kinerja para karyawan. Utamanya kinerja para SDM di PT. Rui Xue International adalah pemberdayaan. Employee empowerment atau Pemberdayaan karyawan adalah sokongan wewenang serta tanggung jawab kepada seorang yang khususnya guna meningkatkan kan manifestasi diri, sehingga seseorang yang dimaksud cenderung lebih bisa berguna serta dapat memacu pada dirinya sendiri agar mempunyai jiwa kepemimpinan[4]. Permasalahan pada employee empowerment (pemberdayaan karyawan) PT. Rui Xue International yang dilihat dari pengambilan keputusan karyawan harus memerlukan persetujuan dari pimpinan sehingga terdapat pekerjaan yang tidak tepat waktu dan semua kegiatan tidak sesuai jadwal yang tidak ditentukan, contohnya seperti karyawan dikasih tanggung jawab dengan barang pengiriman yang harus sampai di tempat tujuan. Jika pengiriman tidak terselesaikan maka jam pulang kerja karyawan tidak tepat waktu.

Tetapi dilihat dari lingkungan kerja yang ada di PT. Rui Xue International dinilai kondusif oleh karyawan. Dimana lingkungan kondusif terlihat dari kantor yang bersih, meskipun pergudangan tetapi gudangnya pun bersih, area parkir yang nyaman dan luas, serta fasilitas mobil yang baik. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. [5]. Lingkungan juga berpengaruh terhadap stress kerja karyawan, karena ruang lingkup nya mempunyai fasilitas kerja, sebagai penunjang seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan agar kinerja para pegawai semakin baik. Jika ruang lingkup pekerjaan nyaman, menyenangkan, maka kelelahan dan kebosanan diminimalkan sehingga mengurangi stress kerja yang berlebihan maka kinerja bisa maksimal [6]. Dari sekian banyak hal yang di perhatikan oleh PT. Rui Xue International, salah satunya yaitu dengan cara bagaimana menjaga agar para karyawan tidak mengalami stres kerja yang berlebih karena akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan [7]. stres kerja karyawan timbul akibat tidak kepuasan kerja yang tidak terwujud dari pekerjaannya terhadap perusahaan. Stres kerja karyawan perlu di perhatikan sedini mungkin diatasi oleh pimpinan agar mencegah hal-hal yang merugikan perusahaan. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang dimiliki seorang karyawan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kecuatiran yang kronis. Mereka sering menjadi agresif, pemarah, tidak dapat relaks [8] .

Kepuasan kerja yakni sebagian dari tanggapan secara emosional yang bersifat kompleks. Pada reaksi emosional, adalah sebagian dampak dari mulai adanya dorongan, keinginan, serta angan-angan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan kenyataan yang ada, sehingga bisa berdampak menjadi reaksi secara emosional, seperti senang, sedih, serta perasaan tidak puas [9]. Sedangkan menurut ahli Robbins kepuasan kerja ialah suatu sikap umumnya terjadi atas pekerjaan seseorang yang memperlihatkan adanya perbedaan dari total penghargaan yang diterima oleh para karyawan maupun total yang diyakini sebetulnya harus diterima. Kepuasan kerja dikatakan tinggi apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalannya, sehingga kedepannya akan ada kesan rasa aman, tentram dan lingkungan yang nyaman, jadi bisa ditarik kesimpulan semakin tingginya kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi juga kinerja para karyawan tersebut [10].

Kinerja sudah bisa dikatakan tinggi, apabila karyawan menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan tidak melebihi batas waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Melihat kondisi tersebut PT. Rui Xue International, telah mencoba berbagai upaya mulai dari melakukan pembenahan, meningkatkan kinerja para karyawan, hingga memperbaiki segala sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Dalam meningkatkan karyawan, hendaknya manajemen mengetahui apa saja kebutuhan karyawannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. PT. Rui Xue International merupakan perusahaan bergerak di bidang distributor ice cream di wilayah Sidoarjo dengan spesifikasi pengiriman barang ke customer atau penjual. Perusahaan ini berdiri sejak 17 juni 2016. PT. Rui Xue International memperoleh produknya langsung dari pabrik induk atau pabrik produksi. Produk ice cream yang di tawarkan ada beragam varian mulai dari rasa buah-buahan sampai dengan varian rasa jajanan tradisional indonesia seperti kelepon. Hal tersebut memiliki daya tarik masyarakat dengan berbagai varian rasa yang unik. PT. Rui Xue International lebih mementingkan kepuasan pelangganya sebagai salah satu aktiva jangka panjang, supaya bisa berproduksi terus menerus. Maka dari itu, PT. Rui Xue International, telah sangat amat teliti, menakar hingga memperhatikan produksi atas barang yang dihasilkannya, karyawan harus memberikan performa atau kinerja yang baik, karena perusahaan itu sendiri bergantung pada kemampuan karyawannya, semakin tinggi kemampuan karyawan, maka produksi yang dihasilkan

akan semakin berkualitas tinggi juga.

Selang bertahun-tahun melakukan produksi, PT. Rui Xue International tidak sedikit memperoleh kendala yaitu sopir dibebankan atas pengiriman yang terlalu banyak sampai pengiriman ke pelanggan tidak sesuai rute bila sopir tidak sesuai rute akan memakan waktu yang banyak dan akan mengakibatkan barang mudah meleleh. Seluruh produksi yang telah dikirim kepada konsumen cenderung mengalami pengembalian barang (retur), alasannya karena jangka waktu pengiriman barang yang tertunda lama di ekspedisi sehingga hasil produksi barang yang telah sampai kekonsumen kurang memuaskan atau tidak sesuai yang diinginkan, sehingga hal ini tentunya kerugian besar bagi perusahaan. Selain faktor yang disebutkan sebelumnya, para pekerja yang bekerja di PT. Rui Xue International, dijadwalkan masuk kerja pukul 07.00 pagi, dan karyawan telat, karyawan akan dikenai sanksi potongan gaji senilai Rp. 10.000, per satu kali keterlambatan. Tepat di Pukul 07.00 pagi, para karyawan wajib telah mempersiapkan barang sebanyak 270 box ice cream kedalam mobil box ke sebanyak 30 toko per hari. Untuk melakukan pengiriman ke satu toko pelanggan, akan mendistribusikan barang 9 box banyaknya, serta perjalanan untuk ke toko selanjutnya memakan waktu 20menit pertoko yang akan menyebabkan kinerja karyawan tidak sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan. Dari uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik ingin melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Employee Empowerment, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Rui Xui International Di Sidoarjo".

## Tinjauan Pustaka

Manajemen sumber daya manusia, yaitu sebuah proses dari mulai menanggapi bermacam-macam problematika yang terjadi didalam lingkungan kerja pegawai, buruh, hingga tenaga kerja lain agar bisa menjadi penunjang segala aktivitas didalam perusahaan agar mencapai tujuan yang diinginkan secara baik. [11].

Menurut Gibson bahwa pemberdayaan karyawan (individual empowerment) merupakan pemberian kesempatan serta dorongan terhadap para tenaga kerja, guna mengembangkan bakat yang ada didalam diri, keterampilan, hingga pengalaman yang telah dialami oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu. Perolehan yang telah digapai saat menggunakan konsep pemberdayaan didalam perusahaan yakni melakukan peningkatan efisiensi serta peningkatan kualitas dalam produksi serta pelayanan [4]. pemberdayaan merupakan dorongan individu dalam mengembangkan tanggung jawab pribadi untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan pencapaian pekerjaan. Selanjutnya, pemberdayaan karyawan yakni merupakan sebuah usaha yang harus dilakukan perusahaan agar menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas serta berkemampuan baik dan bermutu tinggi[12] dan telah mengatakan ada 4 aspek utama dalam menakar pemberdayaan karyawan, diantaranya Meaning (Arti), Competence (Kompetensi), Self Determination (Penentuan Diri), Impact (Dampak).

lingkungan kerja yakni suatu ruang lingkup yang terdiri dari pegawai melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Jadi dengan suasana pada lingkup pekerjaan nyaman dan sejahtera, kesannya dapat merasakan rasa nyaman dan tentram, sehingga dapat memberi dampak baik bagi para karyawan saat melakukan pekerjaannya [13].

Sedangkan menurut dari penelitian lain [14] arti dari lingkup kerja, ialah seluruh bagian yang tersedia dilingkungan pegawai yang membawa pengaruh atas kepuasan kerja karyawan itu sendiri, saat melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan perolehan kerja secara maksimal karena terdapat fasilitas yang mendukung, mendapatkan hasil kerja yang relatif baik, karena dalam lingkup kerja juga memiliki fasilitas kerja sebagai penunjang kegiatan kerja pada karyawan. [5] Berikut adalah indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut

Suasana Tempat, Hubungan dengan Rekan Kerja, dan Tersedianya Fasilitas Kerja. Stress kerja yakni sebuah situasi yang suasana nya tegang yang menimbulkan ketidakseimbangan antara pikiran dan fisik yang akan berdampak pada emosi, kondisi, serta kondisi psikis seorang karyawan, yang mengakibatkan adanya gejala stress pada karyawan yang semakin berkembang akan mempengaruhi proses pelaksanaan [7]. Selanjutnya pada penelitian lain stress yakni suatu anggapan yang sifatnya adaptif, jika dihubungkan dengan karakteristik maupun proses psikologi dari suatu individu, yang merupakan suatu akibat dari tiap tindakan sifatnya eksternal, situasi maupun peristiwa yang menjadikan tuntutan pada psikologi maupun fisik khusus kepada seseorang[15]. Dibawah ini terdapat beberapa indikator stress kerja, [15] diantaranya Beban Kerja, Waktu Kerja, Umpan balik yang didapatkan, Tanggung Jawab, Kebutuhan Aktualisasi Diri

Perlu diketahui sebelumnya, kinerja adalah salah satu faktor paling utama atas usaha pencapaian dari sebuah tujuan. Jika pencapaian tujuan telah dilakukan maksimal, maka kinerja tim tersebut bisa dibilang baik, dan jika sebaliknya tidak dilakukan maksimal maka bisa dikatakan kurang baik [16]. Bila dikutip dari beberapa arti kinerja, dari sudut pandang beberapa pendapat, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai masing-masing individu maupun kelompok saat menjalankan tugas yang dibebankannya, serta seberapa besar keikutsertaan para karyawan terhadap perusahaan. [17]. Berikut adalah faktor-faktor dari kinerja karyawan bisa dijelaskan [18] antara lain kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Perlu diketahui sebelumnya, bahwa kepuasan kerja yakni bentuk dari sikap pegawai atas pekerjaan yang hubungannya dengan, kerjasama antar pegawai, situasi kerja, seeta feedback yang diterima dalam melakukan kerja serta hal lain yang menyangkut psikologi. [19]kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan



menurut Smith [20] mengatakan bahwa kepuasan kerja yakni suatu bentuk perasaan pegawai atas pekerjaannya, perihal ini adalah perwujudan sikap umum atas pekerjaan yang mendasari pada penilaian aspek yang ada dalam pekerjaan. Gambaran sikap seorang pegawai atas pekerjaan menggambarkan pengalaman yang baik, menyenangkan serta ada pula yang tidak menyenangkan, dan bisa juga memiliki hubungan dengan harapan-harapan dimasa yang akan datang seperti, [21] berikut indikator dalam kepuasan kerja sebagai berikut adalah pekerjaan itu sendiri, kompensasi, kesempatan guna mendapatkan promosi jabatan, dan hubungan kerja.

## METODE

Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah penelitian survey. Adapun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang mana meliputi Employee Empowerment (X1), Lingkungan kerja (X2), Stres Kerja (X3) sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan dari PT. Rui Xui Indonesia di Sidoarjo. sebagai objek penelitian populasi karyawan dengan berjumlah 68 karyawan dalam proses observasi ini telah dilakukan sesuai opsi teknik sampling jenuh, alasannya perihal ini adalah sampel yang bisa mensubstitusi seluruh populasi serta bisa dipergunakan untuk penelitian jika populasi kurang dari 100 (Suryani dan Hendryandi, 2016: 203). Dengan Teknik Non Probability Sampling yang dipergunakan kegiatan pengambilan sampel di kegiatan observasi ini, dengan kata lain yakni menggunakan Teknik Saturation Sampling (Sampel Jenuh). Beberapa ahli, Sugiyono (2017:85) pengertian Saturation Sampling yakni sebagian berikut: "Teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi dipergunakan menjadi sampel". Sumber data yang dipergunakan untuk menjadi penunjang penelitian ini yaitu data primer yang berdasarkan kuisioner dengan total 18 pernyataan.

Dalam penelitian ini sumber data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dari penelitian ini berupa penyebaran kuisioner pada karyawan PT. Rui Xui International, Setelah data selesai dikumpulkan kemudian dilakukan Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Partial Least Squares (PLS). Analisis Partial Least Squares (PLS) adalah metode dari statistika SEM yang dibuat untuk mengatasi masalah regresi berganda yang spesifik terhadap data seperti ukuran dari sampel penelitian yang relatif kecil, analisa data yang hilang (missing values), dan multikolinearitas.

## HASIL dan PEMBAHASAN

### 1. Outer Model

#### a. Convergent Validity

Hasil Convergent Validity bisa diperlihatkan dengan hasil pada tabel 1 adalah sebagai berikut :

	Employee Empowerment (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Stres Kerja ( X3 )	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
X1.1	0. 868				
X1.2	0. 819				
X1.3	0. 859				
X1.4	0. 828				
X2.1	0. 853				
X2.2	0. 872				
X2.3	0. 762				
X3.1		0.843			
X3.2	0.903				
X3.3	0.905				
X3.4	0.792				
Y.1	0.716				
Y.2	0.821				
Y.3	0.789				
Y.4	0.781				
Y.5		0.712			
Z.1			0.845		
Z.2			0.913		
Z.3				0.840	

Z.4	0.733	
-----	-------	--

**Table 1.** *Convergent Validity*

Pada tabel 1 tersebut data dianggap sudah memenuhi persyaratan, diantaranya perolehan nilai loading faktor bernilai lebih 0.7 (>0.7) Serta nilai AVE lebih dari 0.5 (>0.5). Oleh karena itu, data dari employee empowerment (X1), lingkungan kerja (X2), stres kerja (X3), kinerja karyawan (Y) dan kepuasan kerja (Z) dianggap mempunyai validitas yang teruji baik.

### b. Discriminant Validity

Nilai Cross Loading dalam riset ini hasilnya dapat dilihat di tabel 2 berikut:

	Employee Empowerment (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Stres Kerja ( X3 )	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
X1.1	0.868	0.442	0.429	0.449	0.508
X1.2	0.819	0.232	0.281	0.327	0.381
X1.3	0.859	0.356	0.327	0.486	0.481
X1.4	0.828	0.238	0.173	0.390	0.381
X2.1	0.410	0.853	0.491	0.534	0.625
X2.2	0.254	0.872	0.548	0.469	0.622
X2.3	0.292	0.762	0.565	0.465	0.581
X3.1	0.319	0.505	0.843	0.329	0.533
X3.2	0.321	0.552	0.903	0.282	0.576
X3.3	0.351	0.615	0.906	0.341	0.612
X3.4	0.281	0.546	0.792	0.325	0.543
Y.1	0.470	0.445	0.246	0.716	0.454
Y.2	0.418	0.613	0.395	0.821	0.737
Y.3	0.342	0.350	0.259	0.789	0.397
Y.4	0.439	0.347	0.153	0.781	0.399
Y.5	0.186	0.417	0.310	0.712	0.449
Z.1	0.486	0.612	0.455	0.552	0.845
Z.2	0.420	0.705	0.571	0.716	0.813
Z.3	0.417	0.649	0.659	0.425	0.840
Z.4	0.464	0.541	0.540	0.414	0.773

**Table 2.** *Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)*

Pada cross loading nilai korelasi indikator atas konstruknya cenderung lebih tinggi jika ditinjau dengan membandingkan nilai korelasi indikator atas konstruk yang lainnya, Artinya indikator yang diterapkan dalam observasi ini ialah valid, disebut juga telah memenuhi discriminant validity.

### c. Uji Reliabilitas

Hasil nilai dari cronbachs alpha yang diperoleh disajikan pada tabel 3 dibawah:

Item	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Average Vaeiance Extracted	Keterangan
X1	0,866	0,879	0,908	0,712	Reliabel
X2	0,773	0,778	0,869	0,690	Reliabel
X3	0,884	0,887	0,920	0,744	Reliabel
Y	0,826	0,854	0,876	0,586	Reliabel
Z	0,865	0,879	0,908	0,712	Reliabel

**Table 3.** *Cronbach Alpha dan Reliabilitas Konstruk*

Pada tabel 3, yang telah dijabarkan, sudah terlihat bahwa nilai cronbach alpha serta reliabilitas pada konstruk nilainya lebih dari nilai 0,7. Perihal ini bisa ditarik kesimpulan bahwa nilai Cronbachs Alpha, dapat dikatakan

reliabel.

Modeling secara struktural dari pengujian outer model bisa digambarkan seperti dibawah ini :

Modeling secara struktural dari pengujian outer model bisa digambarkan seperti dibawah ini :

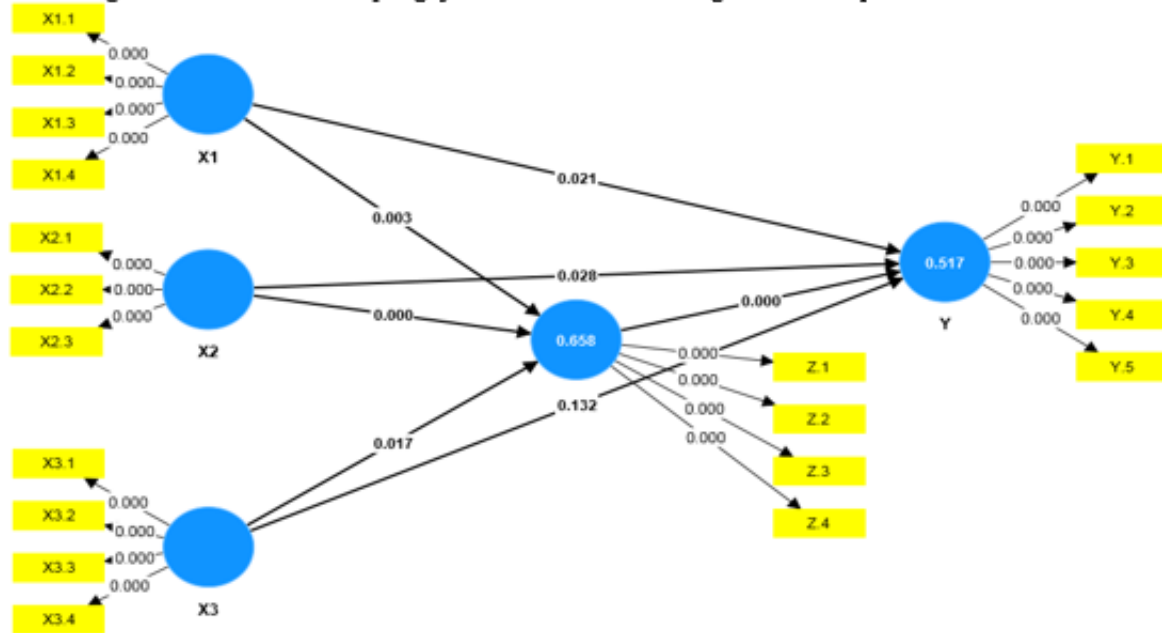


Figure 1. Model Struktural Outer Model

2. Inner Model ( Model Pengukuran )

Supaya hubungan antar konstruk bisa dianalisa lebih jauh, maka didalam observasi ini dilaksanakannya kegiatan pengujian Inner model dengan analisa melalui R Square seperti tabel dibawah ini :

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.517	0.487
Kepuasan Kerja (Z)	0.641	0.624

Table 4. Hasil Uji R-Square

Sumber : Data Dalam Penelitian, 2022

Nilai dari R-Square pada tabel tersebut diatas 0.517 pada Y penilaian nilai tersebut menjelaskan bahwa sebesar kinerja karyawan 51,7% sedangkan pada Z sebanyak 0,658 pada R-Square yaitu 65,8% berarti nilai kontribusi konstruk variabel pengaruh Employee Empowerment, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening. Diketahui terdapat rumus yang dipergunakan untuk melakukan perhitungan nilai R-Square yakni :

$$\begin{aligned}
 R\text{-Square} &= 1 - (\sqrt{1 - 0,517} \times \sqrt{1 - 0,658}) \\
 &= 1 - (\sqrt{1 - 0,517} \times \sqrt{1 - 0,658}) \\
 &= 1 - (0,694 \times 0,583) \\
 &= 1 - 0,404 \\
 &= 0,596
 \end{aligned}$$

Atas perhitungan rumus yang telah dijelaskan, diperolehlah nilai R-square senilai 0,592. Perihal diatas memperlihatkan terdapat banyaknya keanekaragaman atas data observasi bisa di dijabarkan oleh model serta variabel yang dipergunakan didalam observasi senilai penelitian 59,6%. Sedangkan sisa dari itu, senilai 40,4%, telah dijabarkan oleh beberapa faktor lainnya yang kedudukannya ada diluar model observasi ini.

### 3. Uji Hipotesis Direct Effect dan Inderect Effect

Dalam penelitian saat ini dilakukan hipotesis ini diuji dengan menganalisa perbandingan nilai signifikansi dari P value. Jika nilai P value lebih dari 0,05, maka hipotesis ini hasil dari nilai Path Coefficients seperti :

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
X1 -> Y	0,215	0,229	0,095	2,266	0,023
X1 -> Z	0,255	0,266	0,086	2,975	0,003
X2 -> Y	0,292	0,281	0,129	2,272	0,023
X2 -> Z	0,530	0,251	0,105	5,068	0,000
X3 -> Y	-0,195	-0,215	0,130	1,495	0,135
X3 -> Z	-0,181	0,170	-0,105	1,724	0,085
Z -> Y	0,459	0,458	0,114	4,032	0,000
X1 -> Z -> Y	0,117	0,121	0,049	2,379	0,017
X2 -> Z -> Y	0,243	0,239	0,077	3,143	0,002
X3 -> Z -> Y	0,083	0,078	0,054	1,533	0,125

**Table 5.** Path Coeffivients dengan botstraping Smart PLS

Sumber : Output Smart PLS (2022)

Berdasarkan tabel 5, bisa dapati, dari hasil analisa berdampak secara langsung atau kata lain “direct effect” dalam observasi :

1. Employee Empowerment berpengaruh atas Kinerja Karyawan.

X1 terhadap Y diterima alasannya variabel Employee Empowerment (X1) atas variabel Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai *T-Statistics* > 1.96 yakni sebesar 1,995 serta nilai *P-Values* < 0,05 yaitu sebesar 0,023, jadi bisa ditarik kesimpulan bahwa

2. Employee Empowerment membawa pengaruh atas kepuasan Kerja.

Lalu X1 kepada Z diterima alasannya variabel Employee Empowerment (X1) atas variabel kepuasan Kerja (Z) mempunyai nilai *T-Statistics* > 1.96 yakni sebesar 2,516 dan nilai *P-Values* < 0,05 yaitu sebesar 0,003. Jadi bisa ditarik kesimpulan bahwa

3. Lingkungan Kerja membawa pengaruh atas Kinerja Karyawan.

X2 kepada Y diterima alasannya variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai *T-Statistics* > 1.96 yakni senilai 1,996 serta nilai *P-Values* < 0,05 yakni senilai 0,023. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja Karyawan.

4. Lingkungan Kerja berpengaruh atas kepuasan Kerja.

X2 kepada Z diterima karena variabel Lingkungan Kerja (X2) atas variabel kepuasan Kerja (Z) mempunyai nilai *T-Statistics* > 1.96 yaitu sebesar 2,586 dan nilai *P-Values* < 0,05 yaitu sebesar 0,000, maka dapat bisa berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja membawa pengaruh signifikan atas kepuasan Kerja.

5. Stres Kerja tidak membawa pengaruh atas Kinerja Karyawan.

X3 kepada Y diterima alasannya variabel Stres Kerja (X3) atas Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *T-Statistics* > 1.96 yaitu senilai 2,004 dan nilai *P-Values* < 0,05 yaitu senilai 0,132, jadi busa diambil kesimpulan bahwa variabel Stres Kerja tidak membawa pengaruh spesifik atas Kinerja Karyawan.

6. Stres Kerja berpengaruh atas kepuasan Kerja.

X3 kepada Z diterima alasannya variabel Stres Kerja (X3) atas Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai *T-Statistics* > 1.96 yakni senilai 2,177 dan nilai *P-Values* < 0,05 yakni senilai 0,085, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Stres Kerja membawa pengaruh spesifim atas Kepuasan Kerja.

7. Kepuasan Kerja membawa pengaruh atas Kinerja Karyawan.

Z kepada Y diterima alasannya variabel kepuasan Kerja (Z) atas variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *T-*

*Statistics* > 1.96 yaitu sebesar 2,048 dan nilai *P-Values* < 0,05 yaitu sebesar 0,017. Maka berarti bahwa Kinerja Karyawan.

8. Employee Empowerment membawa pengaruh atas Kinerja Karyawan melalui kepuasan Kerja.

X1 kepada Y melalui Z sebagai variable intervening bisa diterima alasannya variabel Employee Empowerment (X1) atas variabel Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel kepuasan Kerja (Z) mempunyai nilai *T-Statistics* > 1.96 yakni senilai sebesar 3,192 dan nilai *P-Values* < 0,05 yakni senilai r 0,002. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja.

9. Lingkungan Kerja membawa pengaruh atas Kinerja Karyawan melalui kepuasan Kerja.

X2 kepada Y melalui Z sebagai variable intervening bisa diterima alasannya variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel kepuasan Kerja (Z) mempunyai nilai *T-Statistics* > 1.96 yakni senilai 3,608 dan nilai *P-Values* < 0,05 yakni senilai 0,008. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa

10. Stres Kerja membawa pengaruh atas Kinerja Karyawan melalui kepuasan Kerja.

X3 atas Y melalui Z sebagai variable intervening bisa diterima, alasannya variabel Stres Kerja (X3) kepada variabel Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai *T-Statistics* > 1.96 yakni senilai 2,279 dan nilai *P-Values* < 0,05 yakni senilai 0,125. Maka bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel Stres Kerja membawa dampak signifikan atas Kinerja Karyawan melalui variabel kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Atas analisa pengujian hipotesis seperti yang telah dijabarkan sebelumnya, maka didapatkan dampak secara "langsung" serta "tidak langsung" antar variabel eksogen kepa variabel endogen melalui variabel intervening. Dari pengujian hipotesis *direct effect* maupun efek langsung hasil hipotesisnya atas seluruh variabel diterima. Selanjutnya dalam pengujian hipotesis *indirect effect* atau efek tidak langsung hasil hipotesis dari semua variabel dapat diterima, tetapi ada variabel yang ditolak, yaitu stress kerja (X3) atas kinerja karyawan(Y).

## Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh variabel Employee Empowerment, Lingkungan kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan atas kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Rui Xue International, baik secara parsial atau simultan bisa menambahkan bantuan dengan program PLS versi 2022 sebagai berikut :

### 1. Hipotesis Pertama : Employee Empowerment berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Variabel Employee Empowerment memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Atas hasil analisa statistik telah menjabarkan hipotesis pertama yang menjelaskan bahwa terdeteksi pengaruh Employee Empowerment atas kinerja karyawan PT. Rui Xue International terbukti. Hasil tersebut memperlihatkan terdeteksi pengaruh Employee Empowerment terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini diperoleh bukti dari jawaban para responden cenderung kepada setiap karyawan yang memberikan yang terbaik dalam bekerja dan karyawan memiliki kebebasan dalam mengeluarkan pendapat serta terdapat keselarasan antara tujuan pribadi dan perusahaan yang memiliki dampak karyawan dapat menyelesaikan target yang telah diberikan. variabel employee empowerment berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan pada karyawan yang menyetujui bahwa pemberdayaan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan dilakukan secara baik seperti tujuan yang sama antara individu dan perusahaan, serta terdapat keinginan karyawan dalam memberikan yang terbaik pada pekerjaan, dari kinerja yang diberikan akan memberikan dampak yang baik dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri . Hal tersebut juga didukung oleh penelitian [1] dan [13] dan yang menyatakan bahwa Employee Empowerment berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Hipotesis Kedua : Employee Empowerment berpengaruh terhadap Kepuasan kerja

Variabel Employee Empowerment membawa dampak terhadap Kepuasan Kerja. Atas hasil analisa statistik, telah menjabarkan hipotesis ke-2 mengatakan bahwa terdeteksi pengaruh Employee Empowerment terhadap kepuasan kerja pada PT. Rui Xue International terbukti. Hasil empiris menunjukan adanya pengaruh Employee Empowerment terhadap Kepuasan Kerja. Perihal ini memiliki bukti yang diperoleh dari jawaban para responden cenderung kepada Employee Empowerment yang berpengaruh PT. Rue Xue International. Hal ini menunjukkan bahwa kepada setiap karyawan yang memberikan yang terbaik dalam bekerja dan karyawan memiliki kebebasan dalam mengeluarkan pendapat serta terdapat keselarasan antara tujuan pribadi dan perusahaan yang memiliki dampak karyawan dapat menyelesaikan target yang telah diberikan. hal tersebut dapat memberikan kepuasan pada karyawan bahwa apa yang dilakukan oleh karyawan memberikan hasil yang baik sehingga dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawan PT. Rue Xue International. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian [2] dan [3] yang menyatakan bahwa Employee Empowerment berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

### 3. Hipotesis Ketiga : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Atas perolehan hasil pengujian hipotesis dalam analisa yang telah dilakukan sebelumnya, bisa diketahui bahwa Lingkungan kerja berdampak secara spesifik atas kinerja karyawan. Lingkungan kerja di PT. Rue Xue International cukup mempengaruhi Kinerja dapat dilihat pada data responden yang menyatakan dalam bekerja karyawan menjaga keharmonisan antar partner kerja serta merasa cocok atas suasana lingkungan kerja berlaku diperusahaan, serta dalam menjaga kebersihan maupun fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh [4] dan [5] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

#### **4. Hipotesis Keempat : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja**

Atas perolehan hasil analisa hipotesis dalam penelitian yang dilakukan sebelumnya, bisa diperoleh informasi bahwa Lingkungan kerja berdampak secara spesifik atas Kepuasan Kerja. Lingkungan kerja di PT. Rue Xue International cukup mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan dapat dilihat menyatakan dalam bekerja karyawan menjaga keharmonisan antar partner kerja serta merasa cocok dengan lingkungan kerja yang diterapkan oleh perusahaan serta dalam menjaga kebersihan maupun fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan. Selain itu juga karyawan dapat mencapai tujuan ataupun target dengan baik dan sesuai harapan sehingga terciptalah kepuasan kerja oleh karyawan PT. Rue Xue International. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh [6] dan [7] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan Kepuasan Kerja. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kepuasan kerja karyawan.

#### **5. Hipotesis Kelima : Stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Variabel Stres kerja tidak memiliki dampak kepada kinerja karyawan. Atas perolehan hasil analisa statistik sebelumnya, bisa diambil point bahwa hipotesis kelima yang mengatakan bahwa tidak terdeteks pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rue Xue International terbukti. Hasil empiris menunjukkan tidak adanya pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan. Perihal ini valid karena memiliki bukti dari jawaban para responden cenderung kepada tidak pengaruhnya stress kerja terhadap kinerja karyawan. Karena dengan karyawan mengalami stres tidak adapengaruh pada kinerjanya hal tersebut didukung oleh prosedur kerja atau SOP dalam bekerja yang jelas dan harus memenuhi kebutuhan harian yang perlu dicapai sehingga karyawan harus tetap profesional pada kerjanya meskipun mengalami stres dalam bekerja. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh [8] dan [9] yang menyatakan bahwa Stres kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja masing-masing orang pastinya tidak akan sama, oleh karenanya, pokok permasalahan ini wajib diperhatikan lebih oleh para kepala guna selalu mengusahakan para karyawan nya memiliki mental, jiwa raga yang sehat.

#### **6. Hipotesis Keenam : Stress kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja**

Stres kerja tidak berpengaruh stress kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Rue Xue International terbukti. Hasil tersebut tidak valid karena sangat jelas memperlihatkan pengaruh Stres kerja tidak berpengaruh Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden lebih dominan kepada pengaruhnya stress kerja terhadap Kepuasan Kerja. Stres kerja terjadi dari tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan terlalu berat dan tuntutan pekerjaan yang tidaksesuai dengan kemampuan serta karyawan kurang mendapatkan umpan dari pimpinan tentang pekerjaan yang tidak memadai serta menjelaskan pada waktu dalam penyelesaian pekerjaan meskipun karyawan mengalami stres kerja maka berdasarkan data kuisioner tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan [8] oleh [10] yang menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Stres kerja masing-masing orang berbeda, oleh karenanya perihal ini wajib diperhatikan oleh kepala guna mengusahakam segala cara agar para karyawannya memiliki kesehatan jiwa dan mental yang baik.

#### **7. Hipotesis Ketujuh : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Atas perolehan pengujian hipotesis pada hasil obdervasi yang dilakukan sebelumnya, bisa diperoleh informasi bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dominan pada hasil responden yang menyatakan karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan karyawan merasa puas mendapatkan kesempatan promosi karna performa kerja karyawan yang naik lalu dilanjutkan dengan karyawan merasa puas dengan pekerjaan karena kompensasi yang diberikan sesuai dengan hasil data dariresponden telah didapat maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh [8] dan [11] penelitian yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **8. Hipotesis Kedelapan : Employee Empowerment berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Atas perolehan pengujian hipotesis dari hasil observasi yang dilakukan sebelumnya, bisa diperoleh informasi bahwa Employee Empowerment berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Perihal tersebut bisa berarti jika employee empowerment memiliki hal yang menunjukkan bahwa

dengan kemampuan analitis yang dimiliki oleh pemimpin PT. Rue Xue International membuat setiap permasalahan yang ada saat melakukan pekerjaan dapat diatasi sehingga karyawan juga mampu bekerja dengan lebih baik, hal tersebut dapat dilihat dari data responden yang dominan kepada pernyataan karyawan menyelesaikan pada tepat waktu secara efektif dan efisien serta karyawan dapat menyelesaikan masalah yang ada serta merasa puas karena pekerjaan ini sesuai dengan skill yang dimiliki karyawan dan dapat menyelesaikan permasalahan, hasil tersebut terdapat pada variabel kinerja karyawan. karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan karyawan merasa puas mendapatkan kesempatan promosi karena performa kerja karyawan yang naik lalu dilanjutkan dengan karyawan merasa puas dengan pekerjaan karena kompensasi yang diberikan sesuai untuk variabel kepuasan kerja., selain itu juga pemberdayaan karyawan dapat didukung melalui kepuasan kerja untuk terpengaruhnya terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dapat mendukung variabel employee empowerment untuk mempengaruhi dari kinerja karyawan pada PT. Rue Xue International. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang sama [1] dan [12]

## **9. Hipotesis Kesembilan : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Atas perolehan hasil pengujian hipotesis dari penelitian yang dilakukan sebelumnya, bisa didapati informasi bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Lingkungan kerja di PT. Rue Xue International cukup mempengaruhi Kinerja dapat dilihat dari data responden yang dominan pada lingkungan kerja yaitu bekerja karyawan menjaga keharmonisan antar partner kerja serta merasa cocok dengan lingkungan kerja yang dibuat oleh perusahaan serta dalam menjaga kebersihan maupun fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan. Serta bekerja karyawan menjaga keharmonisan antar partner kerja serta merasa cocok dengan lingkungan kerja yang ada di perusahaan serta dalam menjaga kebersihan maupun fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan. Penelitian ini di dukung dengan penelitian terdahulu dengan judul serupa [13] dan [23]

## **10. Hipotesis Kesepuluh : Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Atas perolehan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan sebelumnya, bisa didapatkan informasi bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Stres pada karyawan dengan didukung oleh kepuasan kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan karena dengan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan akan membuat stres oleh karyawan dapat berkurang sehingga dengan kepuasan kerja tersebut dapat membuat kinerja karyawan meningkat. Dari hasil responden pada variabel Stres kerja terjadi dari tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan terlalu berat dan tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan serta karyawan kurang mendapatkan umpan dari pimpinan tentang pekerjaan yang tidak memadai serta menjelaskan pada waktu dalam penyelesaian pekerjaan. karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan karyawan merasa puas mendapatkan kesempatan promosi karena performa kerja karyawan yang naik lalu dilanjutkan dengan karyawan merasa puas dengan pekerjaan karena kompensasi yang diberikan sesuai untuk variabel kepuasan kerja., selain itu juga pemberdayaan karyawan dapat didukung melalui kepuasan kerja untuk tidak terpengaruhnya terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat diartikan bahwa kepuasan kerja tidak mendukung variabel employee empowerment untuk mempengaruhi dari kinerja karyawan pada PT. Rue Xue International. Penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu [14] dan [25]

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dari penelitian di atas dapat diketahui seberapa besar pengaruh employee empowerment, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Rue Xue International. Employee Empowerment memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Employee Empowerment memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan Kerja. Lingkungan Kerja membawa dampak yang sangat terlihat atas Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja membawa dampak yang sangat terlihat atas kepuasan Kerja. Stres Kerja tidak mempunyai dampak yang sangat terlihat atas Kinerja Karyawan. Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan atas kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja mempunyai dampak yang sangat jelas atas Kinerja Karyawan. Employee Empowerment memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

## **References**

1. A. Husaini, "Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Organisasi," Jurnal War., vol. 6, no. 1, pp. 5-9, 2017.
2. N. Olivia, R. Taroreh, and N. A. Quilim, "Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Karyawan, Job Enrichment, dan

- Job Enlargement terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank Mandiri Tbk Cab. Ternate Maluku Utara," *Jurnal EMBA*, vol. 4, no. 1, pp. 1356-1368, 2019.
3. P. Pratiwi, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja," *Aset*, vol. 14, no. 1, pp. 41-52, 2019.
  4. I. Dewi and I. Suwandana, "Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Komitmen Organisasional dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 5, no. 4, p. 255321, 2019.
  5. A. R. Saleh and H. Utomo, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang," *Among Makarti*, vol. 11, no. 1, pp. 28-50, 2019, doi: 10.52353/ama.v11i1.160.
  6. K. R. dan H. N. U. Alfarez Fajar Sandhria, "Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang," *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 37, no. 2, pp. 63-71, 2020.
  7. N. Rahayaan, A. P. Tjilen, and H. Tambajong, "Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik," *Musamus Journal of Public Administration*, vol. 2, no. 01, pp. 1-13, 2019, doi: 10.35724/mjpa.v2i01.2454.
  8. M. Sasuwe, B. Tewal, Y. Uhing, J. Manajemen, U. Sam, and R. Manado, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Air Manado," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, vol. 6, no. 4, pp. 2408-2418, 2019, doi: 10.35794/emba.v6i4.21009.
  9. D. S. Harahap and H. Khair, "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, vol. 2, no. 1, pp. 69-88, 2020.
  10. N. Susanto, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka," *Agora*, vol. 7, no. 1, pp. 6-12, 2019.
  11. E. P. Virgia Naila Syufa, "Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan," *Nusantara Journal of Behavioral and Social Science*, vol. 2, no. 1, pp. 1-8, 2023.
  12. A. V. Putri and I. K. Ardana, "Pengaruh Motivasi dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 5, no. 11, pp. 7272-7299, 2019.
  13. L. Lestary and Harmon, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, vol. 3, no. 2, pp. 94-103, 2017.
  14. A. B. Purwanto and O. Wulandari, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Buletin Bisnis dan Manajemen*, vol. 2, no. 1, pp. 9-26, 2016.
  15. R. H. Lucia, L. Kawet, and I. Trang, "Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado," *Jurnal EMBA*, vol. 3, no. 3, pp. 1-10, 2015.
  16. U. Sholihin, "Dampak Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di," *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 6, no. 1, pp. 86-99, 2021.
  17. P. A. A. Wulandari and I. W. Bagia, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Puskesmas," *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 2, no. 2, pp. 251-257, 2020, doi: 10.23887/pjmb.v2i2.28701.
  18. E. L. Sari, "Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ryan Jaya Persada," *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, vol. 4, no. 12, pp. 77-78, 2015.
  19. M. Wijaya, "Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Medan," *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, vol. 3, no. 1, pp. 1-8, 2017.
  20. S. Bahri and Y. C. Nisa, "Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan)," *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, vol. 18, no. 1, pp. 9-15, 2020.
  21. L. Lusri and H. Siagian, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya," *Agora*, vol. 5, no. 1, pp. 1-8, 2017.
  22. Chandra, "Pengaruh Employee Empowerment terhadap Kinerja Karyawan," *Manajemen*, vol. 3, no. 14, pp. 63-65, 2019, doi: 10.15900/j.cnki.zylf1995.2018.02.001.
  23. N. A. Atthohiri and D. T. Wijayati, "Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 9, no. 3, pp. 1092-1100, 2021, doi: 10.26740/jim.v9n3.p1092-1100.
  24. O. D. Setiawan and D. C. Widjaja, "Analisa Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Shangri-La Hotel Surabaya," *Jurnal Hospitaliti dan Manajemen Jasa*, vol. 6, no. 2, pp. 120-134, 2018.
  25. D. K. Sofyan, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA," *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, vol. 2, no. 1, pp. 18-23, 2019.
  26. L. Lestary and H. Chaniago, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, vol. 3, no. 2, pp. 94-103, 2018, doi: 10.35313/jrbi.v3i2.937.
  27. N. M. S. Nasution and M. DR, "Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Perawat RSJ Prof. Dr. Muhammad Ildrem Sumatera Utara," *Jurnal Diversita*, vol. 3, no. 2, p. 25, 2017, doi: 10.31289/diversita.v3i2.1259.
  28. C. S. Parasian and I. G. Adiputra, "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. 4, p. 922, 2021, doi: 10.24912/jmk.v3i4.13433.
  29. R. Islam, "Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Sindang Brothers Kota Lubuklinggau," *Jurnal Akuntansi dan Ekonomi*, vol. 3, no. 3, pp. 1-13, 2018.
  30. T. S. Siagian and H. Khair, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja



# Academia Open

Vol 9 No 2 (2024): December

DOI: DOI 10.21070/acopen.9.2024.7926 . Article type: (Business and Economics)

Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 1, no. 1, pp. 59-70, 2018, doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2241.

31. N. N. Annisa, "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening," Thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta, vol. 5, no. 2, p. 69, 2017..