

**THE EFFECT OF WORK PLACEMENT AND STRESS AT WORK TO WORK SATISFACTION AND
GOVERNMENT'S APARATUR PERFORMANCE AT DINAS KESEHATAN SIAK RESIDENCE**

Widya Ramadhenty¹, Sri Indarti², Daviq Chairilisyah³

^{1,2&3}Universitas Riau

E-mail: Widya.ramadhenty87@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of work placement and job stress on employee job satisfaction, work placement and job stress on employee performance, and job satisfaction on employee performance. The finding of this research is that there is a decreasing trend of the aparatur's performance that hypothetically caused by inefficient of work placement and the increased of work stress, that caused the aparatur show unsatisfied at work. To find the factor that influenced the finding, researcher use the quantitative approach research, by path analysis and questionnaire with 287 sample size for 1013 population, and using works satisfaction as intervening variable. The result of this research show that work placement has a positive and significant effect to work satisfaction and Government's Aparatures Performance. Therefore work stress has a negative and significant effect to work satisfaction, but at the other side work stress has negative non significant effect to Government's Aparatures' Performance. This research implication is the needed of efficient work placement by optimalized the function of Aparatur's Experience and minimized Aparatures' Stress by managed the psychological factor and minimized the non-technical factor so that the aparatures can have more satisfaction and will show the increase trend of performance.

Keywords: Work Placement, Work Stress, Works Satisfaction, Employee Performance

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS KESEHATAN KABUPATEN SIAK**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan Kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, penempatan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, serta kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan analisa jalur, menggunakan instrumen kuestioner terhadap 287 orang responden dari total 1.013 orang PNS, serta menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, sedangkan variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja PNS. Pada penelitian ini, Variabel Kepuasan PNS menjadi variabel pemediasi pengaruh stress kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja PNS. Sehingga disarankan agar penempatan kerja harus lebih didasarkan pada kebutuhan dan pengalaman kerja, serta dapat menjaga tingkat stress kerja pegawai terutama pada faktor psikologis hingga pada tingkat minimal sehingga PNS dapat merasa lebih puas dengan pekerjaannya dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja PNS Dinas Kesehatan Kab.Siak.

Kata Kunci: Penempatan Kerja, Stress Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja PNS

PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat (1) menyatakan Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sementara pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat (6) menyatakan otonomi daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014, Pemerintah Daerah diberikan kewenangan untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan. Pemerintah Daerah meliputi Gubernur, Bupati atau Walikota dan Perangkat Daerah sebagai urusan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Sebagai daerah otonom, daerah diberikan urusan wajib dan urusan pilihan.

Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 8 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah terkait Kelembagaan dan Kepegawaian Perangkat Daerah, Dinas Kesehatan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi tugas pembantuan di bidang penyelenggaraan kesehatan. Dinas Kesehatan Kabupaten Siak memiliki 1013 orang Pegawai dengan rincian 696 orang pegawai negeri sipil dan 317 orang pegawai tidak tetap. Sedangkan jumlah pegawai negeri sipil yang berada di Dinas Kesehatan Kabupaten Siak tahun 2018 adalah sebanyak 88 orang dan jumlah tenaga kesehatan yang ada sebanyak 925 orang.

Dengan terbatasnya pegawai negeri sipil yang bekerja, maka diharapkan kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Siak secara umum dapat terus meningkat. Oleh karena itu pegawai dituntut untuk memiliki kinerja individu yang maksimal. Secara umum, kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Siak dapat dilihat dari hasil laporan evaluasi jabatan. Adapun hasil evaluasi jabatan pegawai yang ada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Siak adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Siak

Bagian/Bidang	Nilai Sasaran Kinerja					
	(BT)		ST		AT	
	F	%	F	%	F	(%)
Bagian Umum dan Kepegawaian	3	27	6	55	2	18
Bagian Perencanaan	1	20	4	80		0
Bagian Keuangan	2	22	4	44	3	33
Bidang Kesehatan Masyarakat	5	33	8	53	2	13
Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	7	37	9	47	3	16
Bidang Pelayanan Kesehatan	5	33	8	53	2	13
Bidang Sumber Daya Kesehatan	6	43	7	50	1	7
Tenaga Kesehatan	287	31	475	51	163	18
Total Pegawai Dinas Kesehatan	316	31	521	51	176	17

Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Siak, 2018

Data pada Tabel 1. menunjukkan bahwa secara umum, dari total 1013 orang pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Siak hanya 176 orang atau 17% dari keseluruhan pegawai yang menunjukkan kinerja diatas target yang diharapkan oleh instansinya, sedangkan 51% atau 521 orang hanya menunjukkan kinerja yang normatif atau hanya bekerja untuk dapat memenuhi penugasan yang diberikan tanpa ada niat untuk bekerja melebihi panggilannya. Selain itu, hasil pada tabel 1. juga menunjukkan bahwa terdapat 31% pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Siak yang justru tidak menunjukkan performa yang baik. Diindikasikan bahwa penugasan yang diberikan tidak dapat diselesaikan, sehingga terdapat pekerjaan yang belum dapat dipenuhi dengan baik, atau terjadi keterlambatan dari waktu yang telah ditetapkan. Pada layanan publik, hal ini tentu saja dapat mengakibatkan terjadinya ketidakefektifan dalam pelayanan, yang dapat mengakibatkan munculnya rasa ketidakpuasan pada masyarakat sebagai pengguna layanan/ konsumennya, bahkan dapat menghambat kebutuhan administrasi pada instansi vertikal maupun horizontal, terkait dengan penyusunan anggaran ataupun capaian-capaian yang telah direncanakan dalam asumsi-asumsi terkait.

Tabel 2. Rekapitulasi Capaian Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kab. Siak Periode tahun 2016-2018

Bagian/Bidang	2018			2017			2016		
	BT	ST	AT	BT	ST	AT	BT	ST	AT
Bagian Umum dan Kepegawaian	3	6	2	1	6	1	0	7	2
Bagian Perencanaan	1	4	0	0	4	0	0	3	1
Bagian Keuangan	2	4	3	2	3	3	2	3	3

Pengaruh Penempatan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Siak (Widya Ramadhenty, Sri Indarti, dan Daviq Chairilisyah)

Bidang Kesehatan Masyarakat	5	8	2	3	6	2	2	7	2
Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	7	9	3	4	7	4	4	6	5
Bidang Pelayanan Kesehatan	5	8	2	3	6	2	3	6	2
Bidang Sumber Daya Kesehatan	6	7	1	3	6	2	3	8	0
Tenaga Kesehatan	287	475	163	270	425	182	150	435	250
Total Pegawai Dinas Kesehatan	316	521	176	416	463	196	164	510	265

Sumber: Laporan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kab.Siak 2016-2018

Data pada Tabel 2., dapat menunjukkan bahwa pada periode tahun 2016 hingga pada tahun 2018 terjadi penambahan jumlah pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Siak dari jumlah 939 pada tahun 2016 meningkat 1013 pada tahun 2018. Peningkatan jumlah ini terjadi pada tenaga kesehatan yang direkrut dengan tujuan agar dapat menjadi pegawai yang melayani masyarakat lebih baik. Dimana akan muncul perbandingan antara pasien dengan tenaga kesehatan yang lebih ideal, sehingga melayani pasien dengan lebih baik.

Namun demikian hasil tabel 2., juga menunjukkan bahwa pada periode pengamatan, tenaga kesehatan yang memiliki kinerja dibawah target mengalami kenaikan yang cukup tajam, dari 150 orang pada periode tahun 2016 menjadi 287 orang petugas pada tahun 2018. Hal ini menjadi sebuah temuan yang menarik bagi peneliti, dimana ternyata jumlah petugas yang seharusnya dapat menjadi cara agar tenaga kesehatan tidak memiliki tekanan yang lebih besar diakibatkan oleh perbandingan petugas dan pasien yang lebih besar dengan adanya petugas baru tidak tercapai. Fenomena awal yang didapatkan oleh peneliti yaitu bahwa tenaga kesehatan yang terlebih dahulu, justru mengalami tekanan yang lebih dimana petugas baru belum dapat memahami tugasnya dengan baik, sehingga perlu bimbingan dan panduan yang pada akhirnya menjadi beban kerja tambahan, sebagai indikasi munculnya stres kerja yang semakin meningkat.

Salah satu indikasi kepuasan kerja pegawai adalah berkaitan dengan tingkat absensi pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya, tentu akan selalu mengikuti setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sementara itu Pegawai yang merasa kurang puas, tentu saja akan meninggalkan pekerjaan mereka, seperti pulang cepat, sering terlambat, dan lain sebagainya. Adapun indikasi pelanggaran absensi tersebut dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 3. Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Siak Tahun 2014-2018

No	Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absen			(%)
			Alpa	Pulang	Telat	
1	2014	139776	310	906	320	1.10
2	2015	138039	318	1371	252	1.41
3	2016	144375	315	1039	285	1.14
4	2017	161856	316	1094	143	0.96
5	2018	194184	527	1180	354	1.06

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Siak, 2018

Berdasarkan pada Tabel 3., maka dapat dilihat bahwa tingkat kepuasan pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Siak masih kurang baik. Pegawai yang puas tentu saja tidak akan meninggalkan pekerjaan mereka (absen), serta selalu berusaha untuk hadir di kantor. Kondisi ini tentu saja merugikan Dinas Kesehatan Kabupaten Siak karena jam kerja yang seharusnya untuk melayani masyarakat jadi tidak efektif. Selain itu pekerjaan pegawai yang melanggar absensi tentu saja tidak terlaksana dengan baik. Pegawai yang biasanya kurang puas dengan kondisi pekerjaan mereka adalah pegawai yang mendapatkan tugas turun ke lapangan seperti bidan, dokter, dan perawat yang mendapatkan pekerjaan lapangan dan *shift* pada malam hari. Oleh karena itu dalam rangka mengurangi ketidakpuasan pegawai dalam bekerja, maka Dinas Kesehatan Kabupaten Siak harus mampu untuk mencari solusi.

Sinambela (2016) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: Faktor utama dalam pekerjaan meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju dan penempatan kerja. Selain itu penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaandiperlakukan adil, baik yang menyangkut tugas maupun pribadi, serta kondisi stres kerja karyawan juga harus diperhatikan. Dengan demikian masalah kepuasan dan kinerja pegawai bisa diatasi dengan menempatkan pegawai yang sesuai dengan kemampuan mereka, serta meminimalisir terjadinya stres kerja. Masalah pertama adalah penempatan kerja, pegawai yang merasa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaannya, maka akan berdampak pada kemampuan kerja mereka, sehingga pada akhirnya kinerja mereka juga akan terpengaruh.

Berdasarkan pada analisis jabatan, maka setiap bidang pekerjaan sudah ditetapkan standar pendidikan yang harus dimiliki oleh setiap pegawai yang menempati jabatan tersebut, sebagai contoh pada bagian perencanaan yang seharusnya diisi dengan pegawai yang berlatar belakang pendidikan S1 Bidang ekonomi

pembangunan administrasi atau manajemen, ternyata masih banyak diisi oleh pegawai yang berlatar belakang pendidikan Sarjana Kesehatan. Kondisi penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang harus diembannya tentu saja membuat pegawai tersebut merasa terbebani dalam bekerja dan pada akhirnya mereka tidak akan puas serta akan berdampak pada kinerja pegawai (Laporan Evaluasi Jabatan Dinas Kesehatan Kabupaten Siak Tahun 2018).

Stres kerja yang dialami oleh pegawai juga disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal, seperti persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi yang menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi oleh pegawai dalam lingkungan kerja. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi suatu organisasi terutama keterkaitannya dengan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Organisasi harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/ tinggi dapat membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan organisasi yaitu turunya kinerja organisasi dan hilangnya kepercayaan masyarakat. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja.

Stres kerja yang dialami oleh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Siak umumnya disebabkan oleh kondisi kerja, seperti banyaknya tugas yang menumpuk, faktor hubungan antara rekan kerja yang kurang baik, kurangnya pengembangan karir, dan kondisi lingkungan kerja lainnya. Beban kerja yang semakin tinggi dan menumpuknya pekerjaan tentu saja akan membuat pegawai merasa tertekan dan pada akhirnya akan mengalami stres kerja. Adapun beban kerja dapat dilihat dari tingkat kebutuhan pegawai dan pegawai yang ada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Siak berikut ini:

Tabel 4. Analisis Beban Kerja pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Siak

Bagian/Bidang	Jumlah Pegawai	Hasil ABK	Kekurangan Pegawai
Bagian Umum dan Kepegawaian	11	12	1
Bagian Perencanaan	5	7	2
Bagian Keuangan	9	10	1
Bidang Kesehatan Masyarakat	15	20	5
Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	19	23	4
Bidang Pelayanan Kesehatan	15	16	1
Bidang Sumber Daya Kesehatan	14	16	2
Tenaga Kesehatan	925	1184	259
Total Pegawai Dinas Kesehatan	1013	1288	275

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Siak, 2018

Berdasarkan pada Tabel 4, maka dapat dilihat bahwa kebutuhan pegawai terutama untuk tenaga kesehatan masih sangat banyak sehingga beban kerja pegawai yang ada semakin meningkat. Beban kerja yang tinggi ini tentu saja akan memunculkan berbagai akibat yang kurang baik bagi pegawai yaitu stres kerja. Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Salah satu indikasi tingginya stres kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Siak adalah jumlah pegawai yang alfa dalam tidap tahunnya.

Hasil penelusuran peneliti dengan mempertimbangkan temuan pada tabel 4., terdapat PNS Dinas Kesehatan Kabupaten Siak yang mengalami peningkatan beban pekerjaan dan berpotensi stres dalam bekerja. Stres kerja juga mengakibatkan pegawai menjadi tidak betah dalam bekerja, sehingga mereka sering pulang diluar ketentuan dan datang terlambat ke kantor. Stres kerja ini juga menjadikan pegawai terganggu dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Seperti pegawai yang mudah letih, merasa bosan terhadap pekerjaan dan mudah emosi. Kondisi pegawai tersebut tentu saja menjadi kerugian bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Siak karena kehilangan waktu produktif pegawai dalam bekerja, oleh karena itu untuk memperbaiki kinerja dan kepuasan kerja pegawai, maka Dinas Kesehatan Kabupaten Siak harus bisa mengatasi masalah penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan kerja pegawai dan meminimalisir terjadinya stres kerja. Namun demikian, usaha-usaha yang telah dilakukan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Siak dengan melakukan pertimbangan terhadap analisa jabatan yang ditunjukkan pada Tabel 1.4 dan korelasinya dengan pertumbuhan jumlah penerimaan pada Tabel 1. dan 2., dimana penambahan paling dominan dilakukan pada PNS yang melakukan pelayanan secara langsung dengan masyarakat, agar dapat dilayani dengan lebih baik dan jumlah perbandingan ideal pasien dan petugas medis tercapai haruslah diapresiasi walaupun hasilnya belum dapat dirasakan dengan optimal.

Beberapa penelitian terdahulu yang telah melakukan penelitian tentang pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja diantaranya Mansur dan Dammar (2017), Devi et al., (2017), Muliani dan Indrawati (2016), Dwipalguna dan Mujiati (2015), Runtuwene et al., (2016) yang menunjukkan hasil bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun penelitian yang dilakukan oleh Kavoo-Linge dan Kiruri

(2013) menunjukkan hasil bahwa penempatan kerja bukanlah faktor yang meningkatkan kepuasan kerja. Sementara penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja seperti yang dilakukan oleh Muliani dan Indrawati (2016), Amalia et al., (2016), Dwipalguna dan Mujiati (2015) yang menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo et al., (2015) menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja dilakukan oleh Mansur dan Dammar (2017), Devi et al., (2017), Muliani dan Indrawati (2016), Dwipalguna dan Mujiati (2015), Runtuwene et al., (2016) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Linge dan James (2013), Kavoo-Linge dan Kiruri (2013), serta Kurniawan et al., (2018) menunjukkan bahwa penempatan kerja bukanlah faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sementara hasil penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh Muliani dan Indrawati (2016), Amalia et al., (2016), Dwipalguna dan Mujiati (2015) menunjukkan hasil bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo et al., (2015) menunjukkan hasil bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas maka, maka rumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja serta untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Teori Kinerja sebagai sebuah konsep multi dimensional diungkapkan oleh Borman dan Motowidlo, yang menerangkan bahwa kinerja merupakan gabungan antara kinerja dilihat dari pekerjaan (*Task Performance*) maupun kinerja dari sudut pandang kontekstual (*Contextual Performance*). *Task Performance* lebih merujuk pada kecakapan seseorang yang dilihat dari bagaimana dia dapat berkontribusi terhadap organisasi secara teknis, sedangkan *contextual performance* lebih mengarah pada aktivitas-aktivitas yang tidak berhubungan dengan kontribusi teknis melainkan pada aspek-aspek yang dapat membantu pencapaian organisasi baik dalam bentuk perilaku sosial ataupun aspek-aspek psikologis dalam (Sonnetag dan Frese, 2005).

Menurut Mangkunegara (2016) faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaikinya. Faktor eksternal yaitu kemampuan seseorang yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau atasan. Hasil kinerja dapat dinyatakan sebagai meningkatkan produksi, menurunkan biaya operasi, meningkatkan penjualan pertahun dan seterusnya. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja (*performance*) merupakan wujud atau keberhasilan pekerjaan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasil atau kinerja yang dicapai tidak hanya terbatas dalam ukuran kuantitas, namun juga kualitas, dalam prakteknya, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja.

Individual variabel adalah variabel yang berasal dari dalam individu yang bersangkutan, misalnya: kemampuan, kepentingan, dan kebutuhan-kebutuhan tertentu. Sedangkan yang dimaksud dengan *situasional variabel* adalah variabel yang bersumber dari suatu pekerjaan yang lebih luas (lingkungan organisasi). Misalnya: pelaksanaan *supervise*, lingkungan kerja, budaya organisasi, hubungan antar pegawai dan sistem pemberian imbalan. Berdasarkan uraian tersebut diatas mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan sesuatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang telah dicapai organisasi. Wijono (2010:41) menerjemahkan ulang kinerja pegawai dalam organisasi ditentukan oleh kemampuan dan motivasi yang dimiliki oleh pegawai.

Dari ketentuan Maier tersebut tampak bahwa kinerja merupakan hasil perkalian antara motivasi dan kemampuan. Apabila ditelaah dengan sistematis, kinerja mempunyai nilai nol apabila motivasi dan kemampuan tidak ada dan akan semakin tinggi jika nilai dari salah satu unsur tersebut bertambah. Sedangkan Gibson (2008), kombinasi antara kemampuan seseorang dengan upayanya akan menghasilkan perilaku tertentu yang spesifik. Tingkah laku inilah yang akan menentukan kinerja seseorang.

Kepuasan Kerja

Jex (2002) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaannya dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlansung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan (Sinambela, 2016). Menurut Weihrich, Koontz mendefinisikan

kepuasan sebagai pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai (Sinambela, 2016). Sedangkan menurut Greenberg dan Baron mendefinisikan kepuasan sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya (Sinambela, 2016).

Berdasarkan pada pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usaha sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal di luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Penempatan Kerja

Seleksi dan penempatan merupakan langkah yang diambil segera setelah terlaksananya fungsi rekrutmen. Seperti halnya fungsi rekrutmen, proses seleksi dan penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tersedia/ tidaknya pekerja dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, diterima/ tidaknya pelamar yang telah lulus proses rekrutmen, tepat/ tidaknya penempatan seorang pekerja pada posisi tertentu, sangat ditentukan oleh fungsi seleksi dan penempatan ini. Jika fungsi ini tidak terlaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2008) mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/ pekerjaan yang dibutuhkan dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut.

Stres Kerja

Hermita (2011) mengutip Ivancevich menyatakan bahwa stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal, yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Setiyana (2013) merujuk pada Greenberg mengemukakan stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit untuk didefinisikan stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres. Stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik Individual, dan stresor di luar organisasi. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang pegawai.

Sopiah (2010) menyatakan bahwa stres ada dua macam yaitu eutres dan distres. Distres adalah derajat penyimpangan fisik, psikis dan perilaku dari fungsi yang sehat. Sedangkan eutres adalah pengalaman stres yang tidak berlebihan, cukup untuk mengerakan dan memotivasi orang agar dapat mencapai tujuan, mengubah lingkungan mereka dan berhasil dalam tantangan hidup.

Pengembangan Hipotesis dan Kerangka Pemikiran

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Salah satu harapan yang melekat pada seorang pegawai adalah adanya penempatan kerja yang ideal bagi pekerja tersebut, yang oleh ahli definisikan sebuah seleksi atau langkah yang diambil oleh manajemen, yang dalam hal ini bukan saja menempatkan saja, melainkan sebuah proses pencocokan dan perbandingan kualifikasi yang dimiliki oleh pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan. Berdasarkan definisi penempatan kerja tersebut, dapat diartikan bahwa penempatan kerja seharusnya merupakan bagian dari jawaban manajemen terhadap kebutuhan dari pegawai untuk dapat diposisikan sesuai dengan kualifikasinya, namun dilain pihak akan selalu terjadi tantangan dan hambatan, dimana pada satu kondisi penempatan kerja tidak dapat dilakukan secara ideal dikarenakan adanya faktor persyaratan dari suatu jabatan, dan juga melihat adanya ketersediaan jabatan atau tempat kerja pada waktu proses penempatan kerja dilakukan. Sehingga pada kondisi dimana manajemen dapat memenuhi harapan dari pegawai, maka akan muncul kepuasan dalam bekerja, sedangkan apabila pegawai tidak ditempatkan sesuai dengan harapan pegawai, maka akan muncul ketidakpuasan dari pegawai.

Uraian tersebut diatas, juga menjelaskan adanya korelasi positif antara penempatan kerja terhadap kepuasan kerja, yang dikonfirmasi oleh penelitian yang dilakukan oleh Mansur dan Dammar (2017), Devi *et al.*, (2017), Muliani dan Indrawati (2016), Dwipalguna dan Mujiati (2015), Runtuwene *et al.*, (2016). Namun demikian penelitian yang dilakukan oleh Kavoo-Linge dan Kiruri (2013) menyatakan bahwa penempatan kerja bukanlah faktor yang meningkatkan kepuasan kerja, namun apabila penempatan kerja yang dilakukan disertai dengan adanya informasi dan pelatihan, serta kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai maka hal tersebut akan mendorong kepuasan kerja pegawai, yang diindikasikan dengan berkurangnya stres dalam bekerja.

Berdasarkan definisi, teori, konsep dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut ini

H1: Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja, sebagai sebuah bentuk ketidakpuasan dalam bekerja didefinisikan sebagai sebuah tanggapan adaptif, yang ditengahi oleh perdebatan individual dan proses psikologis baik yang dipengaruhi oleh kegiatan, situasi ataupun kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang (Hermita, 2011). Gressberg menyatakan bahwa kondisi yang dapat diidentifikasi sebagai munculnya stres dalam bekerja adalah kecenderungan pegawai untuk lari dari masalah, yang disebabkan oleh ketidakseimbangan fisik dan psikis. Sopiah (2010) menjelaskan bahwa faktor yang menyebabkan stres adalah lingkungan fisik, peran atau tugas yang diberikan, hubungan dalam pekerjaan baik secara pribadi maupun organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat dilihat bahwa stres kerja akan memberikan dampak pada munculnya ketidakpuasan dalam bekerja, atau dapat dikatakan bahwa stres kerja berkorelasi negatif dan menjadi bagian (signifikan) yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kondisi ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muliani dan Indrawati (2016), Amalia *et al.*, (2016), Dwipalguna dan Mujiati (2015). Sedangkan Wibowo *et al.*, (2015) menyebutkan bahwa walaupun stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, namun demikian dampaknya tidak signifikan dalam membentuk kepuasan pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan uraian konsep, teori dan penelitian terdahulu yang telah dijabarkan, maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut ini

H2: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Borman dan Motowidlo mengungkapkan bahwa kinerja sebagai sebuah konsep multidimensional, dimana kinerja merupakan gabungan dari bagian yang terlihat atau bersifat teknis dan kinerja dilihat dari sudut pandang kontekstual atau perilaku sosial maupun psikologis (Sonnetag dan Fresse, 2005). Sedangkan perluasan pengertian yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016) disebutkan bahwa kinerja merupakan kombinasi dari faktor internal (sifat-sifat pegawai) dan eksternal (faktor lingkungan). Faktor Eksternal yang dimaksud pada pengertian ini oleh Wijono (2010) dimasukkan dalam klasifikasi Motivasi sebagai bagian dari fungsi yang dilakukan oleh manajemen sebagai bentuk intervensi dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu bentuk motivasi yang dapat diberikan oleh manajemen diantaranya adalah dengan memberikan tempat kerja atau jabatan yang sesuai dengan keahlian yang ada pada seorang pegawai demi menjawab kebutuhan organisasi. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa apabila seorang pegawai diberikan tempat yang tepat, maka hal tersebut akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih baik, dan pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Uraian tersebut diatas, juga menjelaskan adanya korelasi positif antara penempatan kerja terhadap kinerja, yang dikonfirmasi oleh penelitian yang dilakukan oleh Mansur dan Dammar (2017), Devi *et al.*, (2017), Muliani dan Indrawati (2016), Dwipalguna dan Mujiati (2015), Runtuwene *et al.*, (2016). Namun demikian penelitian yang dilakukan oleh Linge dan James (2013) menyatakan bahwa penempatan kerja bukanlah faktor yang meningkatkan kinerja, namun apabila penempatan kerja yang dilakukan disertai dengan adanya informasi dan pelatihan, serta kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai maka hal tersebut akan mendorong peningkatan kinerja pegawai, yang diindikasikan dengan berkurangnya stres dalam bekerja.

Berdasarkan definisi, teori, konsep dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut ini

H3: Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Borman dan Motowidlo mengungkapkan bahwa kinerja sebagai sebuah konsep multidimensional, dimana kinerja merupakan gabungan dari bagian yang terlihat atau bersifat teknis dan kinerja dilihat dari sudut pandang kontekstual atau perilaku sosial maupun psikologis (Sonnetag dan Fresse, 2005). Sedangkan perluasan pengertian yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016) disebutkan bahwa kinerja merupakan kombinasi dari faktor internal (sifat-sifat pegawai) dan eksternal (faktor lingkungan). Faktor eksternal yang dimaksud pada pengertian ini oleh Wijono (2010) dimasukkan dalam klasifikasi motivasi sebagai bagian dari fungsi yang dilakukan oleh manajemen sebagai bentuk intervensi dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu bentuk motivasi yang dapat diberikan oleh manajemen diantaranya adalah dengan memberikan tempat kerja atau jabatan yang sesuai dengan keahlian yang ada pada seorang pegawai demi menjawab kebutuhan organisasi dan akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih baik, dan pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Sedangkan stres kerja, sebagai sebuah bentuk ketidakpuasan dalam bekerja didefinisikan sebagai sebuah tanggapan adaptif, yang ditengahi oleh perdebatan individual dan proses psikologis baik yang dipengaruhi oleh kegiatan, situasi ataupun kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang (Hermita, 2011). Gressberg menyatakan bahwa kondisi yang dapat diidentifikasi sebagai munculnya stres dalam bekerja adalah kecenderungan pegawai untuk lari dari masalah, yang disebabkan oleh ketidakseimbangan fisik dan psikis. Sopiah (2010) menjelaskan bahwa faktor yang menyebabkan stres adalah

lingkungan fisik, peran atau tugas yang diberikan, hubungan dalam pekerjaan baik secara pribadi maupun organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat dilihat bahwa stres kerja akan memberikan dampak pada munculnya ketidakpuasan dalam bekerja, atau dapat dikatakan bahwa stres kerja berkorelasi negatif dan menjadi bagian (signifikan) yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kondisi ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muliani dan Indrawati (2016), Amalia *et al.*, (2016), Dwipalguna dan Mujiati (2015). Sedangkan Wibowo *et al.*, (2015) menyebutkan bahwa walaupun stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, namun demikian dampaknya tidak signifikan dalam membentuk kepuasan pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan uraian konsep, teori dan penelitian terdahulu yang telah dijabarkan, maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut ini.

H4: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Borman dan Motowidlo mengungkapkan bahwa kinerja sebagai sebuah konsep multidimensional, dimana kinerja merupakan gabungan dari bagian yang terlihat atau bersifat teknis dan kinerja dilihat dari sudut pandang kontekstual atau perilaku sosial maupun psikologis (Sonnetag dan Fresse, 2005). Sedangkan perluasan pengertian yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016) disebutkan bahwa kinerja merupakan kombinasi dari faktor internal (sifat-sifat pegawai) dan eksternal (faktor lingkungan). Faktor eksternal yang dimaksud pada pengertian ini oleh Wijono (2010) dimasukkan dalam klasifikasi motivasi sebagai bagian dari fungsi yang dilakukan oleh manajemen sebagai bentuk intervensi dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu bentuk motivasi yang dapat diberikan oleh manajemen diantaranya adalah dengan memberikan tempat kerja atau jabatan yang sesuai dengan keahlian yang ada pada seorang pegawai demi menjawab kebutuhan organisasi. atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa apabila seorang pegawai diberikan tempat yang tepat, maka hal tersebut akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih baik, dan pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Kepuasan kerja merupakan sebuah afeksi akibat positif (ataupun negatif dalam hal ketidakpuasan) seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi dalam pekerjaannya, atau dalam pengertian lain disebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah pengalaman berupa kesenangan ataupun kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai. Dengan demikian juga dapat diartikan bahwa apabila seseorang dapat mencapai atau meraih ataupun terjadi kondisi dimana harapan yang ada pada pegawai dapat terlaksana, maka kepuasan kerja merupakan sebuah bentuk keniscayaan yang akan terjadi, dan sebaliknya apabila harapan pekerja tidak dapat terpenuhi, maka kondisi ketidakpuasan atas pekerjaannya akan dapat terjadi.

Maka dengan uraian yang telah dijelaskan, peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Adanya perbedaan pendapat dari hasil penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai, memberikan indikasi perlunya sebuah faktor yang dapat menjadi penghubung atau perantara pengaruh variabel penyebab dan variabel akibat. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, faktor kepuasan kerja selalu muncul sebagai akibat yang harus dipenuhi oleh manajemen, dan kepuasan dalam bekerja menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, peneliti mencoba untuk membangun jalur yang didasari logika dan konsep yang telah dibangun pada telaah pustaka, bahwa penempatan kerja yang efisien akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut ini.

H6: Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

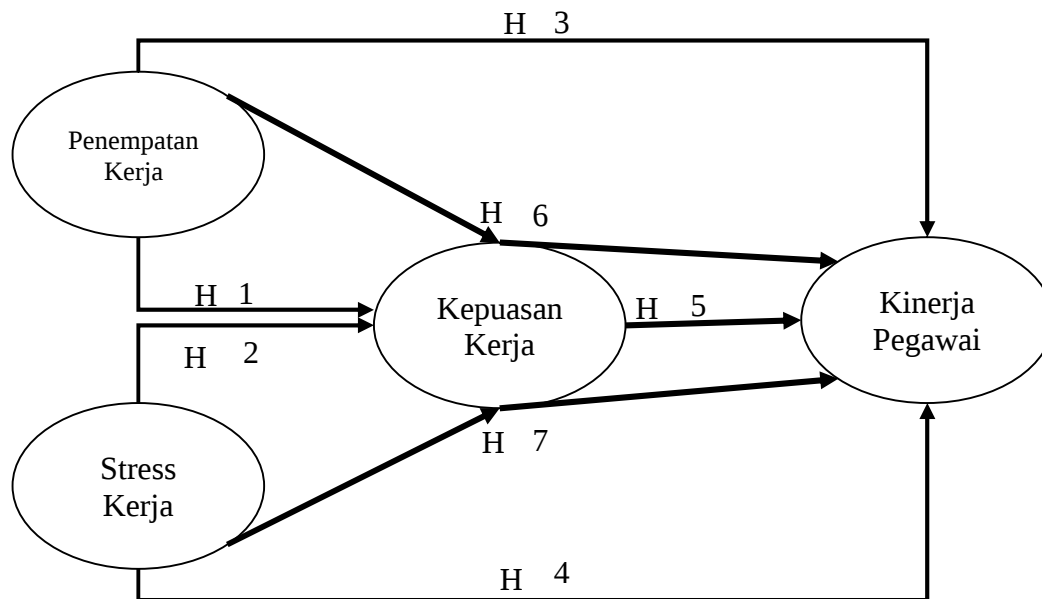
Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Adanya perbedaan pendapat dari hasil penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai, memberikan indikasi perlunya sebuah faktor yang dapat menjadi penghubung atau perantara pengaruh variabel penyebab dan variabel akibat. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, faktor kepuasan kerja selalu muncul sebagai akibat yang harus dipenuhi oleh manajemen, dan kepuasan dalam bekerja akan menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, peneliti mencoba untuk membangun jalur yang didasari logika dan konsep yang telah dibangun pada telaah pustaka, bahwa stres kerja yang dapat dikelola oleh pegawai dan dijawab kebutuhannya oleh manajemen akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut ini.

H7: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan model penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber : Wibowo (2010) dan Sinambela (2016)
Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Siak yang beralamat Jl. Sultan Syarif Kasim, Kabupaten Siak. Penelitian ini akan dilakukan dalam jangka waktu dari bulan Juni 2019 sampai bulan Agustus 2019.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok orang atau kejadian atau kejadian sesuatu yang memiliki karakteristik tertentu. Disamping itu, populasi adalah objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Sedangkan pada penelitian ini, yang dimaksud populasi adalah pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Siak dengan jumlah pada tahun 2018 adalah 1013 orang.

Sampel merupakan bagian populasi yang akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini telah dikemukakan jumlah populasi penelitian adalah sebesar 1013 orang. Dengan demikian ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan pendekatan Slovin, sebagai berikut ini:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : Besar Sampel

N : Besar Populasi

e : Kesalahan (absolut) yang dapat ditoleransi (5%)

Maka dengan mempertimbangkan besar populasi dan tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi pada penelitian ini, perhitungan atas ukuran sampel dilakukan sebagai berikut ini:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

$$n = \frac{1013}{1 + 1013 \cdot 0.05^2}$$

$$n = 287$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diambil informasi bahwa jumlah pegawai yang akan dijadikan sampel penelitian adalah sebanyak 287 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data dan keterangan yang diperlukan dalam menyusun penelitian ini dapat dilakukan dengan beberapa cara, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan Kuesioner, yaitu Metode ini dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada seluruh responden yang terpilih. Daftar pertanyaan

yang diajukan telah disiapkan dengan beberapa alternatif jawaban yang telah diarahkan dan disesuaikan dengan pokok masalah dan tujuan penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis SEM dengan *Covarians Based SEM (CB-SEM)*

Pada penelitian ini menggunakan *Structural Equational Modelling*, analisa dapat dilakukan dengan mengembangkan model berbasis konsep dan teori. Pengembangan konsep dan teori merupakan langkah awal dalam penelitian SEM. Pada tahap ini, peneliti melakukan identifikasi permasalahan penelitian secara teoritis dan menelaah variabel penelitian serta hubungan antara variabel-variabel untuk memperoleh justifikasi dari model teoritis yang akan dikembangkan.

Penarikan kesimpulan pada data penelitian ini dilakukan secara induktif, yaitu mengumpulkan data-data yang mempunyai unsur-unsur kesamaan dari fakta-fakta pendukung yang spesifik untuk menarik kesimpulan yang lebih umum. Dari data-data kepustakaan yang diperoleh, langkah selanjutnya adalah menentukan variabel-variabel penelitian. Yaitu variabel laten *eksogen* dan *endogen* serta variabel teramati yang dibangun berdasarkan indikator dari aspek-aspek variabel laten. Variabel-variabel inilah yang kemudian menjadi dasar konstruksi struktur model teoritis untuk menunjukkan hubungan antara variabel-variabel penelitian yang diperkuat dengan teori-teori dalam kajian teori, dengan kaidah sebagai berikut (a) mengkonstruksi diagram jalur untuk menunjukkan alur hubungan antara variabel *eksogen* dan *endogen*, (b) mengkonversikan diagram jalur ke dalam persamaan struktural dan persamaan pengukuran.

Berdasarkan model penelitian, maka rumus persamaan jalur penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut ini:

$$Y = \rho_{x1y} + \rho_{x2y} + e_1 \dots\dots\dots(1)$$

$$Z = \rho_{x1y} + \rho_{x2y} + \rho_{yz} + e_2 \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan:

X_1	:	Penempatan Kerja
X_2	:	Stres Kerja
Y	:	Kepuasan Kerja
Z	:	Kinerja Pegawai
$\rho_{x1y}X_1$	:	Koefisien jalur X_1 terhadap Y
ϵ_n	:	Nilai residual pada jalur n

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Kesesuaian Model Penelitian

Tabel 5. Hasil Pengujian terhadap Model Penelitian

No	Keterangan	Hasil	Syarat	Interpretasi
1	<i>Chi-Square (df=98)</i>	219.534	>124.34	Fit
2	<i>Chi Square Probability</i>	0.161	>0.05	Fit
3	<i>Cmin/df</i>	2.204	<5	Fit
4	<i>Goodness of Fit Index (GFI)</i>	0.917	>0,9	Fit
5	<i>RMSEA</i>	0.064	<0,08	Fit
6	<i>RMR</i>	0.037	<0,05	Fit
7	<i>AGFI</i>	0.9	>0,9	Fit
8	<i>TLI</i>	0.966	>0,9	Fit
9	<i>CFI</i>	0.972	>0,9	Fit
10	<i>IFI</i>	0.972	>0,9	Fit
9	<i>RFI</i>	0.939	>0,9	Fit

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil pengujian terhadap model penelitian, yang diuraikan pada Tabel 5, ditemukan bahwa hasil pengujian telah melewati syarat yang telah ditentukan (*Cut Off Value*), maka dapat dinyatakan bahwa model penelitian yang dibangun telah dinyatakan fit dan dapat digunakan sebagai dasar untuk dilakukan analisa lebih lanjut.

Uji Instrumen Penelitian

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Loading Factor Item Pertanyaan pada Variabel Penelitian

Var Ind	Penempatan Kerja	Stres Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja	Syarat	Interpretasi
X11	0.66				0.3	Valid

Pengaruh Penempatan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Siak (Widya Ramadhenty, Sri Indarti, dan Daviq Chairilsyah)

X12	0.82		0.3	Valid
X13	0.56		0.3	Valid
X14	0.80		0.3	Valid
X21		0.86	0.3	Valid
X22		0.88	0.3	Valid
X23		0.83	0.3	Valid
Y11		0.89	0.3	Valid
Y12		0.86	0.3	Valid
Y13		0.89	0.3	Valid
Y14		0.69	0.3	Valid
Y21			0.91	Valid
Y22			0.90	Valid
Y23			0.92	Valid
Y24			0.92	Valid
Y25			0.90	Valid

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh Tabel 6 dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang telah ditetapkan, berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, telah dapat dinyatakan valid, dimana syarat yang ditetapkan adalah setiap indikator penelitian haruslah memiliki loading faktor lebih dari 0,3 (Hair et al., 2010).

Persamaan Struktur Penelitian

persamaan struktural penelitian sebagai berikut ini:

$$Y_1 = 0,37 X_1 - 0,26 X_2 + e \dots \dots \dots (1)$$

$$Y_2 = 0,52 X_1 - 0,09 X_2 + 0,65 Y_1 + e \dots \dots \dots (2)$$

Pengujian Hipotesis Penelitian

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

No	Jenis Variabel			
	Prediktor	Respon	Mediasi	(P-value)
1	Penempatan	Kepuasan		0,01
2	Stres Kerja	Kepuasan		0,01
3	Penempatan	Kinerja		0,01
4	Stres kerja	Kinerja		0.194
5	Penempatan	Kinerja	Kepuasan	0,01
6	Stres Kerja	Kinerja	Kepuasan	0,01
7	Kepuasan	Kinerja		0,01

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis penelitian yang diuraikan pada Tabel 7 di atas, penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel pemediasi serta stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi.

Pembahasan

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Kepuasan kerja merupakan sebuah afeksi akibat positif (ataupun negatif dalam hal ketidakpuasan) seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi dalam pekerjaannya, atau dalam pengertian lain disebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah pengalaman berupa kesenangan ataupun kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai. Dengan demikian juga dapat diartikan bahwa apabila seseorang dapat mencapai atau meraih ataupun terjadi kondisi dimana harapan yang ada pada pegawai dapat terlaksana, maka kepuasan kerja merupakan sebuah bentuk keniscayaan yang akan terjadi, dan sebaliknya apabila harapan pekerja tidak dapat terpenuhi, maka kondisi ketidakpuasan atas pekerjaannya akan dapat terjadi.

Salah satu harapan yang melekat pada seorang pegawai adalah adanya penempatan kerja yang ideal bagi pekerja tersebut, yang oleh ahli definisikan sebuah seleksi atau langkah yang diambil oleh manajemen, yang dalam hal ini bukan saja menempatkan saja, melainkan sebuah proses pencocokan dan perbandingan kualifikasi

yang dimiliki oleh pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan. Berdasarkan definisi penempatan kerja tersebut, dapat diartikan bahwa penempatan kerja seharusnya merupakan bagian dari jawaban manajemen terhadap kebutuhan dari pegawai untuk dapat diposisikan sesuai dengan kualifikasinya, namun dilain pihak akan selalu terjadi tantangan dan hambatan, dimana pada satu kondisi penempatan kerja tidak dapat dilakukan secara ideal dikarenakan adanya faktor persyaratan dari suatu jabatan, dan juga melihat adanya ketersediaan jabatan atau tempat kerja pada waktu proses penempatan kerja dilakukan. Sehingga pada kondisi dimana manajemen dapat memenuhi harapan dari pegawai, maka akan muncul kepuasan dalam bekerja, sedangkan apabila pegawai tidak ditempatkan sesuai dengan harapan pegawai, maka akan muncul ketidakpuasan dari pegawai.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Kepuasan kerja merupakan sebuah afeksi akibat positif (ataupun negatif dalam hal ketidakpuasan) seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi dalam pekerjaannya, atau dalam pengertian lain disebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah pengalaman berupa kesenangan ataupun kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai. Dengan demikian juga dapat diartikan bahwa apabila seseorang dapat mencapai atau meraih ataupun terjadi kondisi dimana harapan yang ada pada pegawai dapat terlaksana, maka kepuasan kerja merupakan sebuah bentuk keniscayaan yang akan terjadi, dan sebaliknya apabila harapan pekerja tidak dapat terpenuhi, maka kondisi ketidakpuasan atas pekerjaannya akan dapat terjadi.

Sedangkan stres kerja, sebagai sebuah bentuk ketidakpuasan dalam bekerja didefinisikan sebagai sebuah tanggapan adaptif, yang ditengahi oleh perdebatan individual dan proses psikologis baik yang dipengaruhi oleh kegiatan, situasi ataupun kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang (Hermita, 2011). Gressberg menyatakan bahwa kondisi yang dapat diidentifikasi sebagai munculnya stres dalam bekerja adalah kecenderungan pegawai untuk lari dari masalah, yang disebabkan oleh ketidakseimbangan fisik dan psikis. Sopiah (2010) menjelaskan bahwa faktor yang menyebabkan stres adalah lingkungan fisik, peran atau tugas yang diberikan, hubungan dalam pekerjaan baik secara pribadi maupun organisasi.

Borman dan Motowidlo mengungkapkan bahwa kinerja sebagai sebuah konsep multidimensional, dimana kinerja merupakan gabungan dari bagian yang terlihat atau bersifat teknis dan kinerja dilihat dari sudut pandang kontekstual atau perilaku sosial maupun psikologis (Sonnetag dan Fresse, 2005). Sedangkan perluasan pengertian yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016) disebutkan bahwa kinerja merupakan kombinasi dari faktor internal (sifat-sifat pegawai) dan eksternal (faktor lingkungan). Faktor Eksternal yang dimaksud pada pengertian ini oleh Wijono (2010) dimasukkan dalam klasifikasi Motivasi sebagai bagian dari fungsi yang dilakukan oleh manajemen sebagai bentuk intervensi dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu bentuk motivasi yang dapat diberikan oleh manajemen diantaranya adalah dengan memberikan tempat kerja atau jabatan yang sesuai dengan keahlian yang ada pada seorang pegawai demi menjawab kebutuhan organisasi. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa apabila seorang pegawai diberikan tempat yang tepat, maka hal tersebut akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih baik, dan pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa nilai pengaruh antar variabel yang diindikasikan dengan nilai p-value bernilai <0.01 atau dapat diartikan bahwa variabel Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, atau dapat diartikan bahwa dengan semakin tepatnya penempatan kerja seorang pegawai dalam pekerjaannya akan dapat mengakibatkan pegawai tersebut dapat menunjukkan hasil kerja yang semakin baik, dan sebaliknya apabila pegawai tidak dapat ditempatkan dengan tepat, maka akan mendorong terjadinya penurunan hasil kerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Borman dan Motowidlo mengungkapkan bahwa kinerja sebagai sebuah konsep multidimensional, dimana kinerja merupakan gabungan dari bagian yang terlihat atau bersifat teknis dan kinerja dilihat dari sudut pandang kontekstual atau perilaku sosial maupun psikologis (Sonnetag dan Fresse, 2005). Sedangkan perluasan pengertian yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016) disebutkan bahwa kinerja merupakan kombinasi dari faktor internal (sifat-sifat pegawai) dan eksternal (faktor lingkungan). Faktor eksternal yang dimaksud pada pengertian ini oleh Wijono (2010) dimasukkan dalam klasifikasi motivasi sebagai bagian dari fungsi yang dilakukan oleh manajemen sebagai bentuk intervensi dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu bentuk motivasi yang dapat diberikan oleh manajemen diantaranya adalah dengan memberikan tempat kerja atau jabatan yang sesuai dengan keahlian yang ada pada seorang pegawai demi menjawab kebutuhan organisasi. atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa apabila seorang pegawai diberikan tempat yang tepat, maka hal tersebut akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih baik, dan pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Sedangkan stres kerja, sebagai sebuah bentuk ketidakpuasan dalam bekerja didefinisikan sebagai sebuah tanggapan adaptif, yang ditengahi oleh perdebatan individual dan proses psikologis baik yang dipengaruhi oleh

kegiatan, situasi ataupun kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang (Hermita, 2011). Gressberg menyatakan bahwa kondisi yang dapat diidentifikasi sebagai munculnya stres dalam bekerja adalah kecenderungan pegawai untuk lari dari masalah, yang disebabkan oleh ketidakseimbangan fisik dan psikis. Sopiah (2010) menjelaskan bahwa faktor yang menyebabkan stres adalah lingkungan fisik, peran atau tugas yang diberikan, hubungan dalam pekerjaan baik secara pribadi maupun organisasi.

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pegawai sebagai Variabel Pemediasi

Adanya perbedaan pendapat dari hasil penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai, memberikan indikasi perlunya sebuah faktor yang dapat menjadi penghubung atau perantara pengaruh variabel penyebab dan variabel akibat. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, faktor kepuasan kerja selalu muncul sebagai akibat yang harus dipenuhi oleh manajemen, dan kepuasan dalam bekerja akan menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, peneliti mencoba untuk membangun jalur yang didasari logika dan konsep yang telah dibangun pada telaah pustaka, bahwa penempatan kerja yang efisien akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa nilai1 pengaruh antar variabel yang diindikasikan dengan nilai p-value, menunjukan bahwa pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan kerja Pegawai bernilai <0.01 atau dapat diartikan bahwa variabel Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel pemediasi.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Pegawai sebagai Variabel Pemediasi

Adanya perbedaan pendapat dari hasil penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai, memberikan indikasi perlunya sebuah faktor yang dapat menjadi penghubung atau perantara pengaruh variabel penyebab dan variabel akibat. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, faktor kepuasan kerja selalu muncul sebagai akibat yang harus dipenuhi oleh manajemen, dan kepuasan dalam bekerja akan menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, peneliti mencoba untuk membangun jalur yang didasari logika dan konsep yang telah dibangun pada telaah pustaka, bahwa stres kerja yang dapat dikelola oleh pegawai dan dijawab kebutuhannya oleh manajemen akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai probability value, menunjukan bahwa pengaruh Stres Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai bernilai <0.001 atau dapat diartikan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel pemediasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Borman dan Motowidlo mengungkapkan bahwa kinerja sebagai sebuah konsep multidimensional, dimana kinerja merupakan gabungan dari bagian yang terlihat atau bersifat teknis dan kinerja dilihat dari sudut pandang kontekstual atau perilaku sosial maupun psikologis (Sonnetag dan Fresse, 2005). Sedangkan perluasan pengertian yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016) disebutkan bahwa kinerja merupakan kombinasi dari faktor internal (sifat-sifat pegawai) dan eksternal (faktor lingkungan). Faktor eksternal yang dimaksud pada pengertian ini oleh Wijono (2010) dimasukkan dalam klasifikasi Motivation/motivasi sebagai bagian dari fungsi yang dilakukan oleh manajemen sebagai bentuk intervensi dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu bentuk motivasi yang dapat diberikan oleh manajemen diantaranya adalah dengan memberikan tempat kerja atau jabatan yang sesuai dengan keahlian yang ada pada seorang pegawai demi menjawab kebutuhan organisasi. atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa apabila seorang pegawai diberikan tempat yang tepat, maka hal tersebut akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih baik, dan pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa nilai pengaruh antar variabel yang diindikasikan dengan nilai p-value bernilai <0.01 atau dapat diartikan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan kerja merupakan sebuah afeksi akibat positif (ataupun negatif dalam hal ketidakpuasan) seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi dalam pekerjaannya, atau dalam pengertian lain disebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah pengalaman berupa kesenangan ataupun kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai. Dengan demikian juga dapat diartikan bahwa apabila seseorang dapat mencapai atau meraih ataupun terjadi kondisi dimana harapan yang ada pada pegawai dapat terlaksana, maka kepuasan kerja merupakan sebuah bentuk keniscayaan yang akan terjadi, dan sebaliknya apabila harapan pekerja tidak dapat terpenuhi, maka kondisi ketidakpuasan atas pekerjaannya akan dapat terjadi.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. dan sebaliknya apabila pegawai tidak diberikan penempatan kerja yang tidak tepat maka akan mendorong munculnya ketidakpuasan dalam bekerja. Selanjutnya penempatan kerja dan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari kesimpulan tersebut, maka disarankan kepada Dinas Kesehatan Kabupaten Siak agar dilakukan pemetaan jabatan yang disosialisasikan kepada pegawai, diberikan akses yang lebih terbuka oleh manajemen sehingga dapat tercapainya kepuasan pegawai dalam bekerja, memberikan waktu luang kepada pegawai, memberikan penugasan diluar serta perlu dilakukan mapping dan survey kepuasan kerja secara berkala untuk mengetahui faktor-faktor penyebab ketidakpuasan, baik yang berasal dari faktor eksternal maupun internal. Sedangkan bagi penelitian selanjutnya adalah dengan ditemukannya variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada penelitian ini, terutama pada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai yang secara langsung berpengaruh tidak signifikan, sedangkan pada pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja pada akhirnya menunjukkan pengaruh yang signifikan, maka hal tersebut dapat menjadi temuan, yang dapat dikaji lebih dalam pengaruhnya, baik pada instansi yang sama ataupun pada instansi yang berbeda dengan fenomena yang relevan.

DAFTAR RUJUKAN

- Amalia, U. R., I. W. Suwendra, dan I. W. Bagia. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha* 4: 1-10.
- Devi, C. R., E. A. Susilo, dan A. M. Rantri. 2016. Pengaruh Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PG Tjoekir Jombang). *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 3(2): 129-140.
- Dwipalguna, A. A. N. A., dan N. W. Mujiati. 2015. Pengaruh Penempatan, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 4(9): 2777-2805.
- Gibson, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Erlangga. Jakarta.
- Hair, J. F., W. C. Black, B. J. Babin, dan R. E. Anderson. 2010. *Multivariate Data Analysis*. 7th ed. Pearson Prentice Hall. New Jersey.
- Hasibuan, M. S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-11. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hermita. 2011. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. *Skrripsi FE Hasanuddin*, Makassar.
- Jex, S. M. 2002. *Organizational Psychology: A Scientist Practitioner Approach*. John Wiley & Sons. New York.
- Kabupaten Siak. Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Siak.
- Kavoo-Linge, T., dan J. Kiruri. 2013. The Effect of Placement Practices on Employee Performance in Small Service Firms in the Information Technology Sector in Kenya. *International Journal of Business and Social Science* 4(15): 213-219.
- Kurniawan, A., A. Rivai, dan Suharto. 2018. Effect of Employee Placements and Competency on Employee Performance through Motivation in PT. Bank Capital Tbk Branch of Kuningan Tower Jakarta. *Scholar Journal of Economics, Business and Management (SJEBSM)* 5(2): 126-135.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mansur, M., dan B. Damar. 2017. Pengaruh Penempatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management* 2(2): 338-360.
- Muliani, N. M., dan A. D. Indrawati. 2016. Pengaruh Penempatan Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Agung Putra Apartment. *E-Jurnal Manajemen Unud* 5(9): 5868-5894.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Runtuwene, P., B. Tewal, dan C. Mintardjo. 2016. Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16(1): 269-279.
- Setiyana, V. Y. 2013. Forgiveness dan stres kerja terhadap perawat. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan* 01(02): 376-396.
- Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sonnentag, S., dan M. Frese. 2005. Performance Concepts and Performance Theory. *Psychological Management of Individual Performance*: 1-25.
- Sopiah. 2010. *Perilaku organisasi*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Wibowo, I. G. P., G. Riana, dan M. S. Putra. 2015. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4(2): 125-145.

Wijono, S. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Fajar Interpratama Offset.Jakarta.