

ANALYSIS OF THE EFFECT OF LEADERSHIP, FACILITIES AND WORK STRESS ON EMPLOYEE SATISFACTION AND PERFORMANCE AT PT. HOKINDO JAYA BAHARU

**Leadhi Putra Sentousa¹, Surya Safari SD^{2*}, Yutiandri Rivai³, Dominicus Josephus Swanto.T⁴,
Eka Risma Putri⁵**

^{1,2,3,&4}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

⁵ITB HAS Bukittinggi

Email: surya.safari@lecturer.pelitaindonesia.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out the magnitude and significant influence of Leadership, Facilities and Job Stress on Employee Satisfaction and Performance at PT Hokindo Jaya Baharu. The population of this research is the Company's employees with a research sample of 45 people taken with a saturated sampling technique, the analytical method used is Path Analysis with PLS. The results of this study indicate that leadership has no significant effect on job satisfaction, but leadership has a significant effect on employee performance. Facilities do not have a significant effect on job satisfaction and employee performance. Job stress has a significant effect on job satisfaction and employee performance. Job satisfaction has a significant effect on employee performance.

Keyword : Leadership; Facilities; Job Stress; Performance; Job Satisfaction

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, FASILITAS DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA KARYAWAN DI PT HOKINDO JAYA BAHARU

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mencari tahu besarnya pengaruh dan signifikan dari Kepemimpinan, Fasilitas dan Stres Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan pada PT Hokindo Jaya Baharu. Populasi penelitian ini adalah Karyawan Perusahaan dengan sampel penelitian 45 orang yang diambil dengan teknik pengambilan sampel jenuh, metode analisis yang digunakan metode Analisis Jalur (*Path Analysis*) dengan PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kepemimpinan; Fasilitas; Stres Kerja; Kinerja; Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah bagian terpenting pada suatu perusahaan karena sumberdaya manusialah yang mengelola dan bersaing di suatu perusahaan atau organisasi. Pada era ini, tidak mudah bagi suatu perusahaan untuk bersaing, maka perlu sangat ketat dalam mengelola sumber daya manusia sehingga perusahaan bisa mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Peranan seorang pemimpin sangatlah penting dalam hal ini, karena pemimpin adalah orang yang mengatur bawahannya, apabila seorang pemimpin bisa mempengaruhi bawahannya untuk bekerja dengan baik dan giat, maka akan semakin memudahkan perusahaan untuk mencapai visi misi perusahaan.

Setiap pemimpin mempunyai karakter yang berbeda-beda, sehingga menyebabkan kepemimpinan pun akan berbeda-beda. Kepemimpinan ini dipahami sebagai perilaku seorang pemimpin ketika mengatur dan mempengaruhi bawahannya ketika berada di lingkungan kerja. Kepemimpinan ini juga diyakini bisa mempengaruhi banyak hal dalam perusahaan, misalnya kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja seorang karyawan, tidak hanya kepemimpinan saja. Faktor lain juga bisa dari fasilitas dan tingkat stres seorang karyawan ketika bekerja. Fasilitas yang baik dari perusahaan akan mempermudah pekerjaan karyawan, otomatis ia akan merasa puas saat bekerja dan kinerjanya pun akan baik.

Stres kerja pada karyawan juga penting untuk di perhatikan para karyawan, karyawan yang memiliki beban kerja yang terlalu tinggi akan menyebabkannya menjadi tertekan dan mudah emosi, sehingga hasil pekerjaan yang dihasilkan pun akan meragukan.

PT Hokindo Jaya Baharu adalah perusahaan nasional yang berkedudukan di wilayah Pekanbaru, Riau. Sebagai salah satu perusahaan lokal yang bergerak didalam bidang Manufaktur, *Design*, Konstruksi, Pabrikasi, *Maintenance*/ Reparasi Alat & Peralatan Produksi, PT Hokindo Jaya Baharu melakukan penilaian kinerja untuk sebagai bahan pertimbangan dan pemantauan. Hasil penilaian kinerja karyawan di PT. Hokindo Jaya Baharu dari tahun 2016-2020 dengan penilaian Sangat Baik (A) persentasenya sangat kecil. Pada tahun 2016 karyawan yang mendapat nilai A sebesar (9,09%), tahun 2017 karyawan yang mendapat nilai A sebesar (3,51%), ditahun 2018 karyawan yang mendapat nilai A sebesar (18,17%), ditahun 2019 karyawan yang mendapat nilai A (15,1%), dan pada tahun 2020 yang mendapat nilai A sebesar (11,11%).

Selain penilaian kinerja, penulis juga melakukan obeservasi terhadap sebagian karyawan perusahaan untuk melihat tingkat kepuasan kerja karyawan PT Hokindo Jaya Baharu, hasil observasi penulis dapat dilihat dilihat bahwa tingkat kepuasan terhadap gaji adalah senilai (48,89%), tingkat kepuasan terhadap fasilitas mencapai (33,33%), tingkat kepuasan saling membantu antar rekan kerja mendapat persentase sebesar (55,56%), jaminan jenjang karir pada perusahaan mendapatkan persentase sebesar (68,89%) dan bimbingan pemimpin ketika bekerja mendapatkan persentase sebesar (40%). Pada tabel 2 ini kepuasan karyawan pada perusahaan ini mendapat rata-rata sebesar (61,67%).

Penyebab rendahnya tingkat kepuasan kerja dan kinerja dapat disebabkan oleh banyak faktor. Kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan manajer perusahaan untuk mengarahkan dan mengengaruhi para bawahannya dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas, agar para bawahannya tersebut mau mengerahkan seluruh kemampuannya, baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota suatu tim untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Thoah, 2012). Penelitian (Mubarok & Zein, 2019) dan (Astuti & Iverizkinawati, 2018) menunjukkan terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan. Sedangkan hasil penelitian (Dewi, 2017) kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian (Suryani, 2016) dan (Ritonga & Tarigan, 2015) menunjukkan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian (Suprpta et al., 2015) menunjukkan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

Stres kerja merupakan suatu perasaan yang menekan atau tertekan yang dialami karyawan ketika menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2017). Penelitian (Utami et al., 2015) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Hamsinah et al., 2017) menunjukkan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian (Yasa & Dewi, 2019) menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian terdahulu (Mawaranti & Prasetyo, 2018) menyimpulkan stres kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung demi kelancaran pekerjaannya, (Munawirsyah, 2017). Hasil penelitian (Nurhadian, 2019) menunjukkan fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Srijani & Hidayat, 2017) menunjukkan fasilitas mempengaruhi kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seorang karyawan yang menunjukkan ketidaksamaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka ekspektasikan, (Munawirsyah, 2017). Penelitian (Zulkifli et al., 2021) terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, fasilitas, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT Hokindo Jaya Baharu.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja sebagai pekerjaan yang dicapai oleh seorang individu atas dasar keterampilan, pengalaman, integritas dan waktu dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2012). Menurut (Mangkunegara, 2011: 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan pengertian kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang, yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitasnya, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan indikator.

Kepuasan Kerja

Menurut Darmawan (2013:58), kepuasan kerja adalah sebagai suatu tanggapan secara kongkret dan efektif dari seorang karyawan terhadap segala hasil pekerjaan atau kondisi-kondisi lain yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti gaji, lingkungan, rekan kerja dan atasan. Dari beberapa pendapat ini, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidaknya seorang terhadap pekerjaan yang ditekuninya, yang mana perasaan ini dapat mempengaruhi hasil kerja seorang karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan adalah kemampuan atasan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi dengan senang dan semangat. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahan agar bisa bekerja dengan baik sehingga bisa mencapai visi misi perusahaan, (Ritonga & Tarigan, 2015). Apabila seorang pemimpin bisa mempengaruhi bawahan dengan cara yang baik, maka karyawan puas dan akan dengan senang hati melakukan keinginan atasan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Mubarak & Zein, 2019) dan (Suprpta et al., 2015) yang menunjukkan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian (Dewi, 2017) menunjukkan tidak ada pengaruh antara kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan.

H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT Hokindo Jaya Baru

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan manajer perusahaan untuk mengarahkan dan memengaruhi para bawahannya dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas, agar para bawahannya tersebut mau mengerahkan seluruh kemampuannya, baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota suatu tim untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Thoha, 2012). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (N. K. Suryani & FoEh, 2019) dan (Suprpta et al., 2015) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Namun, hasil penelitian (Saputri & Andayani, 2018) menunjukkan tidak ada pengaruh antara kepemimpinan dan kinerja.

H2: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hokindo Jaya Baru

Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Moenir, 2014) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung demi kelancaran dan perasaan senang melakukan pekerjaannya. Fasilitas merupakan segala sesuatu usaha yang bersifat fisik yang bisa mempermudah atau memperlancar kegiatan pekerjaan (Sabri & Susanti, 2021a). Apabila fasilitas dinilai cukup oleh karyawan, maka karyawan akan puas ketika bekerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Dahlius & Ibrahim, 2016), (Srijani & Hidayat, 2017) dan (Pangarso et al., 2016) yang menyimpulkan fasilitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H3: Fasilitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Hokindo Jaya Baru

Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan

Fasilitas adalah perlengkapan-perengkapan fisik yang mendukung untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan (Jufrizen & Hadi, 2021). Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang dibutuhkan karyawan untuk memudahkan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya, (Rifai'i, 2019). Fasilitas yang baik tentu akan mempermudah pekerjaan karyawan sehingga hasil kerja yang dihasilkan lebih maksimal. Hal ini didukung oleh penelitian (Nurhadian, 2019), (Munawirsyah, 2017), (Rifai'i, 2019) dan (Jufrizen & Hadi, 2021) yang menyimpulkan fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4: Fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hokindo Jaya Baru

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Stres merupakan ketegangan yang mempengaruhi seorang karyawan yang membuatnya menjadi gugup, khawatir, mudah marah, agresif dan tidak dapat rileks (Hasibuan, 2013). Stres kerja juga didefinisikan sebagai suatu perasaan yang menekan atau tertekan yang dialami karyawan ketika menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2017). Apabila karyawan merasa tertekan saat bekerja, tentu ia tidak akan merasa puas. Penelitian ini didukung

oleh penelitian (Yasa & Dewi, 2019), (Hamsinah et al., 2017) dan (Azizah & Fauzany, 2019) stres berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Tetapi bertolak belakang dengan hasil penelitian (Mawaranti & Prasetyo, 2018) yang menyimpulkan tidak ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

H5: Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Hokindo Jaya Baharu

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, cara berpikir dan kondisi seseorang. Tingkat stres yang tinggi dapat mengganggu pelaksanaan tugas seorang karyawan ketika bekerja dan dapat mempengaruhi seseorang ketika menghadapi lingkungan bekerjanya (Handoko, 2015). Dari pengertian ini dapat diketahui bahwa ketika seorang karyawan mengalami stress, maka ia tidak akan menghasilkan kinerja yang baik. Penelitian ini didukung oleh penelitian (Wartono, 2017), (Diansyah, 2016) dan (Utami et al., 2015) terdapat pengaruh signifikan yang sangat kuat antara stres kerja terhadap kinerja. Tetapi bertolak belakang dengan hasil penelitian (Mahardiani, 2013) yang menyimpulkan stres kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

H6: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hokindo Jaya Baharu

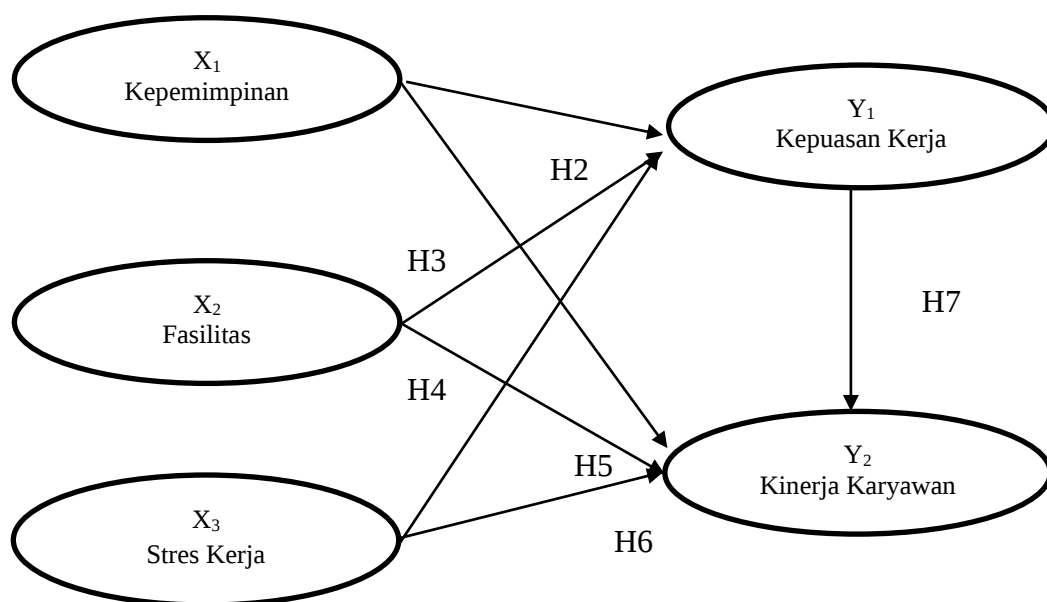
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perasaan seorang pekerja pada suatu perusahaan yang dihasilkan dari kondisi-kondisi kerja yang memiliki pengaruh pada produktivitas kerjanya yang akan berdampak terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung (Sisca et al., 2020). Dari pendapat ini dapat diketahui bahwa kepuasan dapat mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini didukung oleh penelitian (Zulkifli et al., 2021) dan (Munawirsyah, 2017) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tetapi bertolak belakang dengan hasil penelitian (Adiansya & Windayanti, 2019) yang menyimpulkan tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H7: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hokindo Jaya Baharu

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah gambaran penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita, sehingga variabel-variabel yang akan diteliti akan terancang dengan jelas. Berikut pemikiran pada penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran PT Hokindo Jaya Baharu

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini yang menjadi populasinya adalah karyawan PT Hokindo Jaya Baharu tahun 2020 yang berjumlah 45 orang. Teknik sampling jenuh digunakan dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, yaitu seluruh karyawan tetap PT Hokindo Jaya Baharu dengan jumlah 45 orang

Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas dan Stres Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan di PT Hokindo Jaya Baharu (Leadhi Putra Sentousa, Surya Safari SD, Yutiandri Rivai, Dominicus Josephus Swanto.T, dan Eka Risma Putri)

Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu angket. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur data yang diinginkan serta mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto, 2014: 144). Item pernyataan yang diharapkan dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur. Apabila perhitungan korelasi di bawah r tabel, maka instrumen tersebut tidak valid dan apabila perhitungan korelasi di atas r tabel, maka instrumen tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu pengukuran menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukuran itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan maupun diwaktu yang bersamaan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Kriteria *Cronbach Alpha* adalah apabila didapatkan nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka item dinyatakan reliabel (Sugiyono, 2015).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner (Angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Adapun kuesioner atau daftar pertanyaan, yaitu teknik pengumpulan data yang bertujuan untuk mengumpulkan data primer guna menguji hipotesis yang diajukan. Melalui teknik ini dapat diketahui tanggapan, opini, dan sikap responden terhadap analisis pengaruh gaya kepemimpinan, fasilitas dan stres kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pada PT Hokindo Jaya Baharu.

Penjaringan jawaban responden digunakan kuesioner dengan teknik *rating scale*, skala pengukurannya pada tingkat skala interval, skala pengukuran dalam penyusunan kuesioner menggunakan skala numeris (*Numerical Scale*) yakni dengan skala likert, yakni 1-5 alternatif pilihan jawaban untuk mengukur sikap responden. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena yang terjadi, (Sugiyono, 2015). Untuk mengetahui skor penilaian atas jawaban responden atas pernyataan maka di beri skor sebagai berikut, (Arikunto, 2014):

Tabel 1. Tabel Tanggapan Responden

No.	Kategori	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Arikunto, 2014)

Menurut Arikunto (2007), Untuk menghindari *streetipe* jawaban, sebaiknya dari item pernyataan perlu dibuat dalam *favorable* dan sebagian lain dibuat dalam arah tidak *favorable*. Dalam merespon item tersebut subjek diminta untuk memilih jawaban yang paling mewakili dirinya, dengan cara memilih sistem kategori yang merentang dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”. Penskoran untuk pernyataan positif dilakukan dengan memberi skor tertinggi pada pilihan “sangat setuju” dan terendah pada pilihan “sangat tidak setuju” yakni 1. Sebaliknya, untuk pernyataan tidak mendukung (*unfavorable*) pemberian skor tertinggi pada pilihan “sangat tidak setuju” yakni 5 dan terendah pada pilihan “sangat setuju” yakni 1.

Teknik Analisis Data

Untuk mencapai tujuan penelitian yang sudah disampaikan sebelumnya, maka pada penelitian ini, digunakan dua jenis analisis. Analisis yang pertama adalah analisis deskriptif untuk mengetahui bagaimana gambaran tentang masing-masing variabel dalam penelitian. Sedangkan analisis kedua yaitu analisis verifikatif untuk pengujian hipotesis tentang pengaruh variabel dengan menggunakan uji statistik.

Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2014: 169) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Uji Kualitas Data

Sebelum peneliti mulai melakukan analisis lanjutan terhadap data yang dikumpulkan, peneliti harus melakukan pengujian terhadap alat penelitian agar data yang diperoleh memiliki akurat serta konsistensi yang tinggi, sehingga peneliti harus menguji validitas dan realibilitas dari instrument penelitian.

Analisis Jalur (*Path Analysis*) dengan PLS

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM) Alasan penggunaan SEM adalah karena SEM digunakan untuk menguji kesesuaian sebuah model sekaligus hubungan kausalitas antar faktor yang dibangun atau diamati dan menguji kesesuaian atau ketepatan sebuah model berdasarkan data empiris yang diteliti (Sayyida & Alwiyah, 2018).

Hasil Pengujian Kualitas Data

Convergen Validity

Convergen Validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau component score yang diestimasi dengan software PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan variabel yang diukur, maka pernyataan – pernyataan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika tidak maka dinyatakan invalid. Telah dilakukan uji validitas, terdapat 20 indikator yang tidak valid. Setelah itu dilakukan proses pengujian Kembali, terdapat 1 indikator yang masih belum valid. Setelah pengujian ketiga, telah didapatkan hasil yang valid untuk semua indikator. Berikut adalah tabel 2 Hasil *Outer Loading PLS Bootstrapping*

Tabel 2. Hasil *Outer Loading PLS Bootstrapping*

Variabel	Indikator	Loading Factor	Hasil
Kepemimpinan	X1.8	0.945	Fit
	X1.10	0.931	Fit
	X1.11	0.915	Fit
	X1.12	0.776	Fit
	X1.13	0.911	Fit
	X1.16	0.833	Fit
Fasilitas	X2.1	0.799	Fit
	X2.2	0.801	Fit
	X2.4	0.911	Fit
	X2.5	0.834	Fit
	X2.6	0.855	Fit
Stres Kerja	X3.1	0.883	Fit
	X3.5	0.703	Fit
	X3.6	0.755	Fit
	X3.7	0.878	Fit
	X3.8	0.836	Fit
	X3.9	0.725	Fit
Kepuasan Kerja	X3,10	0.767	Fit
	X3.12	0.700	Fit
	Y1.2	0.762	Fit
	Y1.7	0.793	Fit
Kinerja Karyawan	Y1.8	0.876	Fit
	Y1.9	0.825	Fit
Kinerja Karyawan	Y1.10	0.909	Fit
	Y2.1	0.842	Fit
Kinerja Karyawan	Y2.2	0.810	Fit

Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas dan Stres Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan di PT Hokindo Jaya Baharu (Leadhi Putra Sentousa, Surya Safari SD, Yutiandri Rivai, Dominicus Josephus Swanto.T, dan Eka Risma Putri)

Variabel	Indikator	Loading Factor	Hasil
	Y2.3	0.743	Fit
	Y2.5	0.906	Fit
	Y2.6	0.751	Fit
	Y2.7	0.708	Fit
	Y2.8	0.710	Fit
	Y2.9	0.740	Fit
	Y2.10	0.941	Fit

Sumber: Hasil Penelitian 2021

Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dari variabel lainnya. Model dikatakan mempunyai *Discriminant validity* yang baik jika setiap nilai loading indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai loading yang lebih besar dibanding nilai loading jika dikorelasikan dengan variabel laten lainnya. Hasil pengujian *Discriminant validity* penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 3. Discriminant Validity

Variabel	Avarage Variance Extracted	
	AVE	Akar AVE
Kepemimpinan	0.788	0.888
Fasilitas	0.708	0.841
Stres Kerja	0.615	0.784
Kepuasan Kerja	0.697	0.835
Kinerja Karyawan	0.638	0.799

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 3, dapat dijelaskan vbahwa hasil dari kelima variabel memiliki nilai AVE di atas 0,5 dan semua variabel memiliki nilai akar AVE lebih tinggi dari koefisien korelasi antar satu variabel dengan variabel lainnya sehingga dapat dikatakan data memiliki *discriminant validity* yang baik.

Compossite Reliability

Kriteria validity dan reliability juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu variabel dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing – masing variabel. Variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai composite reliability-nya diatas 0,60 dan AVE berada diatas 0,50. Pada tabel 4 akan disajikan nilai *composite reliability*:

Tabel 4. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Kepemimpinan	0.957
Fasilitas	0.924
Stres Kerja	0.927
Kepuasan Kerja	0.920
Kinerja Karyawan	0.940

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Tabel 4 menginformasikan bahwa seluruh variabel memenuhi *composite reliability* karena nilainya di atas angka yang direkomendasikan yaitu di atas angka 0,6 yang sudah memenuhi kriteria reliabel. Berdasarkan dari hasil evaluasi secara keseluruhan, baik *convergent*, *discriminat validity*, *composite reliability*, yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator – indikator sebagai pengukur variabel laten merupakan pengukur yang valid dan reliabel.

Evaluasi *Inner Model* (Pengujian Model Struktural)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-Square*, untuk variabel dependen uji t serta signifikansi

dari koefisien parameter jalur struktural. Evaluasi *inner model* dengan PLS-SEM dimulai dengan melihat nilai *R-Square*. Berdasarkan pengolahan data dengan Smart PLS Profesional, dihasilkan nilai *R-Square* dalam tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Nilai *R-Square*

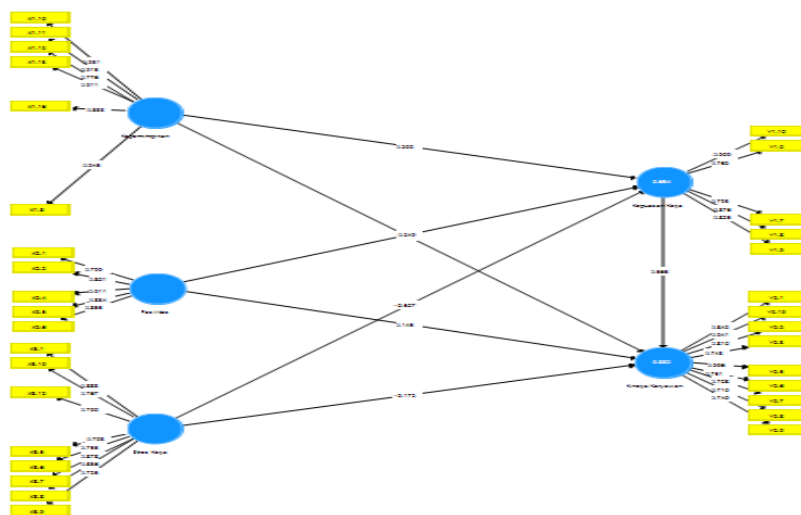
Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.654	0.628
Kinerja Karyawan	0.882	0.870

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *R-Square* untuk variabel Kepuasan Kerja (Y1) sebesar 0,654. Hal ini berarti bahwa presentasi besarnya pengaruh sistem Kepemimpinan, Fasilitas dan Stres Kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 65,4%, sedangkan sisanya 36,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya nilai *R-Square* untuk variabel Kinerja Karyawan (Y2) sebesar 0,882 artinya 88,2% variabel kinerja dipengaruhi oleh Kepemimpinan, Fasilitas dan Stres Kerja, sedangkan sisanya 11,8% disebabkan oleh faktor lain.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian *Inner Model* (model struktural) yang meliputi output *r-square*, koefisien parameter dan t-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik, dan *p-values*. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil *bootstrapping*. Untuk hasil model penelitian ini dapat digambarkan seperti tampak pada Gambar 2



Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Gambar 2. Path Diagram

Untuk uji simultan menggunakan nilai P-value berdasarkan taraf signifikansi 0,05. Dikatakan ada pengaruh langsung jika nilai P-value < 0,05 dan dikatakan tidak ada pengaruh langsung jika nilai P-value > 0,05. Tabel 4.17 menginformasikan bahwa terdapat empat hubungan variabel yang berpengaruh, yaitu Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Untuk lebih jelasnya, bagaimana jawaban atas hipotesis penelitian ini dapat dilihat pada tabel 6 hasil analisis jalur.

Tabel 6. Hasil Analisis Jalur

Hipotesis	Hubungan	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Kesimpulan
H1	Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja	0.202	0.199	0.114	1.765	0.078	Tidak berpengaruh signifikan
H2	Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0.202	0.208	0.073	2.750	0.006	Signifikan berpengaruh
H3	Fasilitas -> Kepuasan Kerja	0.249	0.218	0.161	1.545	0.123	Tidak berpengaruh signifikan
H4	Fasilitas -> Kinerja Karyawan	0.145	0.152	0.087	1.672	0.095	Tidak berpengaruh signifikan
H5	Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	-0.507	-0.541	0.141	-3.608	0.000	Signifikan berpengaruh
H6	Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.172	-0.183	0.083	-2.078	0.038	Signifikan berpengaruh
H7	Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.565	0.545	0.102	5.520	0.000	Signifikan berpengaruh

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Tidak adanya pengaruh signifikan dapat dilihat dari tabel 6 hasil analisis deskriptif pada variabel kepemimpinan dalam pernyataan skor tertinggi yaitu “Saya memiliki pimpinan yang bisa memberi saran untuk membuat saya bekerja lebih baik” dengan jumlah skor sebesar 3,93. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak merasa memiliki pimpinan yang tidak mendukung pekerjaannya karena karyawan merasa memiliki pimpinan yang bisa memberi saran yang membangun saat bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi, 2017) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Mubarak & Zein, 2019) dan (Astuti & Iverizkinawati, 2018) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya pengaruh signifikan dilihat dari tabel 6 hasil analisis deskriptif pada variabel kepemimpinan dalam pernyataan skor terendah yaitu “Saya memiliki pemimpin yang bertanggung jawab atas bawahannya” dengan skor 3,11. Dari hasil ini dapat diketahui bahwa beberapa karyawan merasa memiliki pimpinan yang kurang bertanggung jawab, akibatnya mengganggu kinerja karyawan karena target pekerjaan jelas dari perusahaan namun pimpinan terkadang tidak bertanggung jawab atas bawahannya sehingga karyawan mengalami penurunan kinerja, dapat dilihat dari hasil Analisis deskriptif yang mendapat skor tertinggi yaitu 3,62 dengan pernyataan “Perusahaan menetapkan target kerja yang jelas.”

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (L. Suryani, 2016) yang mengemukakan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Saputri & Andayani, 2018) yang mengemukakan kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja

Tidak adanya pengaruh signifikan dapat dilihat dari tabel 6 hasil analisis deskriptif pada variabel fasilitas dalam pernyataan skor tertinggi yaitu “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat karena perusahaan memberikan peralatan yang lengkap” dengan skor sebesar 3,84. Dari hasil ini diketahui bahwa karyawan tidak terbebani dalam hal kepuasan kerja karena telah difasilitasi peralatan kerja yang lengkap.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Srijani & Hidayat, 2017) yang mengemukakan tidak ada pengaruh signifikan fasilitas terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dahlius & Ibrahim, 2016) yang mengemukakan terdapat pengaruh signifikan fasilitas terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan

Tidak adanya pengaruh signifikan dapat dilihat dari tabel 6 hasil analisis deskriptif pada variabel fasilitas dalam pernyataan skor tertinggi yaitu “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat karena perusahaan memberikan peralatan yang lengkap” dengan skor sebesar 3,84. Dari hasil ini diketahui bahwa karyawan tidak terganggu saat bekerja karena telah difasilitasi peralatan kerja yang lengkap.

Hasil penelitian tidak sejalan dengan hasil penelitian (Jufrizen & Hadi, 2021) dan (Nurhadian, 2019) yang mengemukakan fasilitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Adanya pengaruh signifikan dilihat dari tabel 6 hasil analisis deskriptif pada variabel stres kerja dalam pernyataan skor terendah yaitu “Saya terhindar dari stres kerja karena hubungan saya baik dengan rekan kerja” dengan skor 2,48. Dari hasil ini dapat diketahui bahwa karyawan merasa kurang puas saat bekerja karena memiliki hubungan yang kurang baik antar rekan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hamsinah et al., 2017) yang mengemukakan stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Mawaranti & Prasetyo, 2018) yang mengemukakan stres tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya pengaruh signifikan dilihat dari tabel 6 hasil analisis deskriptif pada variabel stres kerja dalam pernyataan skor terendah yaitu “Saya terhindar dari stres kerja karena hubungan saya baik dengan rekan kerja” dengan skor 2,48. Dari hasil ini dapat diketahui bahwa karyawan merasa kurang maksimal saat bekerja karena memiliki hubungan yang kurang baik antar rekan kerja, pada perusahaan menetapkan *teamwork* sehingga terkadang mengganggu kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wartono, 2017) yang mengemukakan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Mahardiani, 2013) yang mengemukakan stres tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya pengaruh signifikan dilihat dari tabel 6 hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja dalam pernyataan skor terendah yaitu “Perusahaan menetapkan *teamwork* demi mencapai tujuan perusahaan” dengan skor 3,73. Dari hasil ini dapat diketahui bahwa karyawan merasa kurang maksimal saat bekerja karena perusahaan memiliki target kerja namun hasil kerja kurang maksimal karena *teamwork* yang dilakukan kurang berjalan dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Munawirsyah, 2017) yang mengemukakan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Subakti, 2013) yang mengemukakan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Hokindo Jaya Baru. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis memperoleh suatu kesimpulan bahwa: Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Hokindo Jaya Baru. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT Hokindo Jaya Baru. Fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Hokindo Jaya Baru. Fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Hokindo Jaya Baru. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Hokindo Jaya Baru. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Hokindo Jaya Baru. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Hokindo Jaya Baru.

Keterbatasan Penilaian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses melakukan penelitian ini, ada beberapa faktor yang agar perlu diperhatikan oleh peneliti – peneliti selanjutnya dalam lebih menyempurnakan penelitiannya kedepan. Adapun keterbatasan penelitian ini antara lain: Jumlah responden dibawah 50 orang, sehingga masih kurang untuk menggambarkan keadaan kerja yang sesungguhnya. Dalam proses pengambilan data, info yang diberikan oleh responden terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini. Maka diajukan beberapa saran oleh peneliti sebagai pelengkap dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Bagi akademis, Data ini bisa menjadi salah satu ilmu dasar yang bisa dijadikan petunjuk bagi pihak akademis dalam melakukan penelitian terhadap variabel yang diteliti oleh peneliti saat ini. Bagi Perusahaan, Hasil Penelitian ini bisa bermanfaat bagi perusahaan dalam menemukan cara untuk meningkatkan dan mempertahankan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian membuktikan kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan, maka peminandisarankan sering berkonservasi dengan karyawan untuk mengarahkan pemikirannya dan gaya pandangnya terhadap perusahaan, sehingga mereka lebih menerima cara bekerja didalam perusahaan, cara konservasi bisa dilakukan dengan gathering atau kumpul bersama selagi ada waktu santai. Disarankan manajer untuk mengawasi proses berlangsungnya kegiatan perusahaan, jika ada ketemu masalah, biarkan karyawan coba menghadapi, jika karyawan tidak bisa selesaikan, maka manajer bisa turun tangan untuk menyelesaikan sekaligus mengajarkan dan membuka pikiran tentang cara menyelesaikan masalah terhadap karyawan. Manajer disarankan untuk mengembangkan pemikiran karyawan, sehingga mereka lebih mementingkan kepentingan perusahaan dan bisa bekerja sama untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan. Beban kerja yang diberikan perusahaan juga harus sesuai dengan standar dan kemampuan karyawan karena semakin tinggi stress kerja, akan mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawannya. Perusahaan juga disarankan menjaga kepuasan kerja karyawannya untuk meningkatkan atau mempertahankan kinerja karyawannya.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Penagruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, Vol. 6(No. 1).
- Dahlius, A., & Ibrahim, M. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. *Jom FISIP*, Vol. 3(No. 2).
- Dewi, P. I. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Pegawai Pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4(No.1).
- Hamsinah, Sjahruddin, H., & Gani, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, No.2, 66–77.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Personalial & Sumber Daya Manusia*. BPFE Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen SDM* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosda Karya.
- Mawaranti, R., & Prasetyo, A. P. (2018). Dampak Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai UPT Puskesmas Jasinaga. *JRMB*, Vol. 13(No. 1).
- Mubarok, A., & Zein, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Rahman Teknik Perkasa Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*.
- Munawirsyah, I. (2017). Penagruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bisnis Administrasi*, Vol. 6(No. 1).
- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Iptek*, Vol. 12(No.1).
- Ritonga, T. E. J., & Tarigan, U. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sub. Dolog Wil. IV Padangsidempuan (Studi Pada Kantor Sub. DologWil. IV Padangsidempuan). *Jurnal Administrasi Publik*, Vol 3(No. 1).
- Sabri, & Susanti, M. (2021). *Kewirausahaan (Pemanfaatan Limbah Pelepah Kelapa Sawit Dalam Menunjang Perekonomian Masyarakat Desa)* (Joniswan (ed.)).
- Sayyida, & Alwiyah. (2018). Perkembangan Structural Equation Modeling (SEM) dan Aplikasinya Dalam Bidang Ekonomi. *PERFORMANCE*, Vol. 8(No. 01).
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Srijani, N., & Hidayat, A. S. (2017). Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Aston Madiun Hotel & Conference Center. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, Vol. 7, Hal 31-38.

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Erlangga.
- Suprpta, M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Udyana, Vol. 4*(No. 6).
- Suryani, L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Vo. 4*(No. 1).
- Thoha, M. (2012). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Rajawali Pers.
- Utami, L., Sarianti, R., & Mesta, H. A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Padang. *Jurnal Praktik Bisnis, Vol. 4*(No. 1).
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. . S. K. (2019). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 8*(No.3), 1203–1229.
- Zulkifli, A., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Forum Ekonomi, Vol. 23*(No. 2), 187–193.