

THE INFLUENCE OF JOB DESK AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLES (Case Study at PT. Fast Food Indonesia, Java Mall Semarang Branch)

Achmad Maulana Fazri¹⁾ Heru Sri Wulan²⁾ Adji Seputra³⁾

¹⁾Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

^{2),3)}Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Riset ini bermaksud buat mengenali akibat job desk serta stress kegiatan kepada kemampuan pegawai dengan kebahagiaan kegiatan selaku elastis intervening (Riset permasalahan pada PT. Fast Food Indonesia Tbk Agen Semarang). Populasi yang hendak dipakai pada riset ini ialah semua pegawai yang berjumlah 59 pegawai. Dalam riset ini metode determinasi ilustrasi, memakai ilustrasi bosan. Elastis job desk dengan cara parsial mempengaruhi positif serta penting kepada kebahagiaan kegiatan. Perihal ini dibuktikan angka koefisien regresi berharga 0,438 (positif) dengan angka signifikansi 0,013 < 0,05, hingga H1 diperoleh. Elastis tekanan pikiran kegiatan dengan cara parsial mempengaruhi positif serta penting kepada kebahagiaan kegiatan. Perihal ini dibuktikan angka koefisien regresi berharga 0,476 (positif) dengan angka signifikansi 0,002 < 0,05, hingga H2 diperoleh. Elastis job desk dengan cara parsial mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai. Perihal ini dibuktikan angka koefisien regresi berharga 0,411 (positif) dengan angka signifikansi 0,041 < 0,05, hingga H3 diperoleh. Elastis tekanan pikiran kegiatan dengan cara parsial mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai. Perihal ini dibuktikan angka koefisien regresi berharga 0,788 (positif) dengan angka signifikansi 0,000 < 0,05, hingga H4 diperoleh. Elastis kebahagiaan kegiatan dengan cara parsial mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai. Perihal ini dibuktikan angka koefisien regresi berharga 0,404 (positif) dengan angka signifikansi 0,007 < 0,05, hingga H5 diperoleh. Elastis kebahagiaan kegiatan tidak memediasi akibat job desk kepada kemampuan pegawai. Perihal ini dibuktikan dari hasil kalkulasi analisa path bisa dikenal kalau angka akibat tidak langsung (0,177) < akibat langsung (0,411), hingga H6 ditolak. Elastis kebahagiaan kegiatan tidak memediasi akibat tekanan pikiran kegiatan kepada kemampuan pegawai. Perihal ini dibuktikan dari hasil kalkulasi analisa path bisa dikenal kalau angka akibat tidak langsung (0,192) < akibat langsung (0,788), hingga H7 ditolak.

Kata Kunci : Job desk, Stress kerja, Kinerja karyawan, dan Kepuasan kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job desk and work stress on employee performance with job satisfaction as an intervening variable (Case study at PT. Fast Food Indonesia Tbk Semarang Branch). The population that will be used in this study are all employees, totaling 59 employees. In this research, the sampling technique uses a saturated sample. The job desk variable partially has a positive and significant effect on job satisfaction. This is evidenced by the value of the regression coefficient is 0.438 (positive) with a significance value of 0.013 < 0.05, then H1 is accepted. The work stress variable partially has a positive and significant effect on job satisfaction. This is evidenced by the value of the regression coefficient is 0.476 (positive) with a significance value of 0.002 < 0.05, then H2 is accepted. The job desk variable partially has a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the value of the regression coefficient is 0.411 (positive) with a significance value of 0.041 < 0.05, then H3 is accepted. The work stress variable partially has a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the value of the regression coefficient is 0.788 (positive) with a significance value of 0.000 < 0.05, then H4 is accepted. The variable job satisfaction partially has a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the value of the regression coefficient value of 0.404 (positive) with a significance value of 0.007 < 0.05, then H5 is accepted. The job satisfaction variable does not mediate the effect of the job desk on employee performance. This is evidenced from the results of path analysis calculations, it can be seen that the value of the indirect effect (0.177) < direct effect (0.411), then H6 is rejected. The job satisfaction variable does not mediate the effect of work stress on employee performance. This is proven from the results of path analysis calculations, it can be seen that the value of the indirect effect (0.192) < direct effect (0.788), then H7 is rejected.

Keywords: Job desk, Work stress, Employee performance, and Job satisfaction

PENDAHULUAN

Aspek dalam diri seseorang pegawai mempengaruhi dengan cara penting kepada kinerjanya. Tetapi, aspek eksternal pula memainkan kedudukan berarti dalam pendapatan kemampuan yang di idamkan. Tiap pegawai mempunyai tingkatan kemampuan yang berlainan dalam menuntaskan tugasnya. Buat menilai kemampuan pegawai, manajemen bisa mencermati tiap pandangan kemampuan yang ikut serta. Dikala ini, Revolusi Pabrik 4.0 menimbulkan pergantian besar di semua bumi, dengan

jutaan profesi yang tadinya normal serta bisa diharapkan lenyap sedemikian itu saja, serta timbulnya jutaan profesi terkini yang tidak tersangka. Perihal ini diakibatkan oleh melonjaknya interaksi, konektivitas, serta pencampuran teknologi komunikasi serta data dengan pangkal energi orang serta teknologi yang lain. (Han and Goleman, Daniel; Boyatzis, Richard; Mckee 2019)

Ketergantungan serta ketergantungan antara industri serta pegawai ialah perihal yang tidak dapat dipisahkan serta silih menginginkan. Pegawai tergantung pada industri buat memperoleh profesi serta pemasukan yang mencukupi buat penuhi keinginan hidupnya dan mencapai kebahagiaan dalam bertugas. Kebalikannya, industri tergantung pada pangkal energi orang dalam melaksanakan kegiatan bisnisnya serta menggapai tujuan yang sudah diresmikan. Daya produksi pegawai jadi aspek kunci dalam keberhasilan industri, alhasil industri wajib mengatur pangkal energi orang dengan bagus serta membagikan area kegiatan yang mendukung supaya pegawai bisa bertugas dengan cara efisien serta berdaya guna. (Mu`tafi 2020)

Cerita profesi merupakan bagian berarti dari sesuatu profesi yang menguraikan wewenang serta tanggung jawab yang terpaut dengan posisi khusus. Perihal ini menolong buat memastikan kedudukan serta kewajiban dari profesi, serta pula menarangkan gimana profesi itu berhubungan dengan posisi lain dalam badan. Tetapi, seringkali uraian mengenai cerita profesi serta dorongan yang dibutuhkan dari posisi itu diabaikan, bagus di zona penguasa ataupun swasta. Perihal ini bisa menimbulkan profesi jadi tidak terorganisir serta pegawai tidak bertanggung jawab atas profesinya. Oleh sebab itu, berarti buat menguasai cerita profesi serta menerapkan kewajiban yang terpaut dengan cerita itu supaya bisa menggapai tujuan kegiatan serta menjaga ketertiban kegiatan. Tidak hanya itu, cerita profesi pula wajib memikirkan akibat dari area eksternal serta ikatan dengan posisi lain dalam badan. (Lukito and Alriani 2018)

Job description wajib bisa dengan cara pas mendefinisikan isi profesi, area, serta situasi kegiatan yang terpaut dengan posisi khusus. Terdapat 6 kualifikasi yang wajib dipikirkan dalam pembuatan job description, ialah analitis, nyata, singkat, pas, patuh dasar, serta cermat. Job description wajib tertata dengan bagus, memakai bahasa yang nyata, pendek serta pas, dan tidak memiliki antagonisme. Tidak hanya itu, job description wajib cermat serta komplis dalam melukiskan kewajiban serta tanggung jawab yang terpaut dengan posisi khusus. (Pawirosumarto and Iriani 2018)

Beberapa besar warga dikala ini tercantum dalam golongan industrialis serta urbanis yang padat jadwal dengan profesi serta desakan yang terus menjadi beraneka ragam di tempat kegiatan. Mereka terkadang mengalami kewajiban yang silih berlawanan, Job desk yang kelewatan, permasalahan keluarga, serta bermacam tantangan lain yang bisa menimbulkan tingkatan tekanan pikiran yang besar. (Ervianto 2009). Hasil kegiatan karyawan merupakan salah satu aspek yang pengaruhi kesuksesan industri. Ini merujuk pada hasil kegiatan yang diperoleh oleh karyawan bagus dalam perihal jumlah ataupun mutu dalam melakukan kewajiban serta tanggung jawab yang diserahkan oleh industri. (Matindas, Suoth, and Nelwan 2018)

Pabrik minuman serta santapan dan pemeliharaan farmasi serta individu hendak lalu bertumbuh. PT Fast Food Indonesia Tbk ialah industri yang berplatform di Indonesia yang beranjak dalam pengoperasian kedai KFC, susunan restoran kilat hidangan, di Indonesia. Industri ini merupakan pemegang hak penuh waralaba merk KFC di Indonesia. Ilustrasi produknya merupakan Ayam goreng Sandwich ayam Wrap kentang goreng Minuman enteng Salad

Santapan penutup. Makan pagi. serta sedang banyak lagi. Terdapat 59 pegawai senantiasa didalam industri itu. Industri itu telah diakui dengan cara global dengan dianugerahi Hasil yang diterima oleh KFC dikabarkan kalau perseroan yang sudah menerapkan sistem manajemen kualitas ISO 9001: 2008 serta memperoleh sertifikasi dari tubuh sertifikasi SGS. Pengakuan yang diterima oleh perseroan ialah KAN, UKAS serta ANAB

Profesi di pabrik santapan kilat hidangan kerap dikira mempunyai titik berat durasi yang besar serta membutuhkan daya yang besar, yang bisa menimbulkan tekanan pikiran kegiatan serta Job desk yang berat. Tidak hanya itu, profesi di pabrik santapan kilat hidangan pula kerap mempunyai pendapatan yang kecil serta minimnya keamanan kegiatan. Oleh sebab itu, pegawai kerap merasakan Job desk yang berat serta tingkatan tekanan pikiran yang besar, yang bisa pengaruhi kemampuan mereka. Job desk yang kelewatan ialah permasalahan besar untuk badan ataupun industri mana juga. Sebagian pekerja merasa terhimpit sebab sangat banyak bertugas ataupun kelelahan, sedangkan yang lain bisa jadi merasa tidak puas dengan profesi mereka.

Amat berarti untuk badan buat menguasai keinginan pegawai serta membagikan yang terbaik untuk mereka. Kebahagiaan kegiatan bisa dimaksud selaku kesesuaian antara impian pegawai dengan apa yang mereka dapat dari industri. Manajemen tekanan pikiran pula ialah bagian dari kebahagiaan kegiatan, di mana pangkal energi orang yang efisien dipakai buat menanggulangi kendala psikologis serta penuh emosi yang timbul selaku jawaban kepada suasana di tempat kegiatan. Pegawai yang tidak puas dengan profesinya mengarah cuma menuntaskan kewajiban mereka dengan batasan keahlian mereka serta tidak berupaya buat bertumbuh lebih lanjut. Oleh sebab itu, berarti untuk badan buat membenarkan pegawai merasa puas serta lalu bertumbuh supaya bisa membagikan hasil kegiatan yang maksimal.

Job desk bisa timbul dari interaksi antara area kegiatan, desakan kewajiban, dan perilaku, anggapan, serta keahlian yang dipunyai pegawai. Riset yang dicoba oleh (Nurhasanah, Jufrizen, and Tupti 2022). membuktikan kalau Job desk yang kelewatan merupakan alibi penting yang menimbulkan tekanan pikiran kegiatan. Hasil riset lain pula membuktikan kalau bila pegawai tidak diserahkan durasi rehat ataupun durasi buat bersantai sepanjang jam kegiatan, hingga keunggulan Job desk hendak berakibat minus dengan cara penting kepada kemampuan pegawai. Oleh sebab itu, amat berarti untuk badan buat membenarkan Job desk pegawai senantiasa teratasi serta membagikan durasi rehat yang lumayan buat menghindari terbentuknya tekanan pikiran kegiatan yang bisa pengaruhi kemampuan pegawai.

Tetapi, tingginya tingkatan lewat waktu bisa berakibat minus pada pegawai, semacam tampaknya tekanan pikiran kegiatan serta penyusutan kemampuan. Oleh sebab itu, butuh dicoba penilaian kepada Job desk serta diserahkan durasi rehat yang lumayan buat pegawai supaya bisa melindungi kesehatan serta kemampuan mereka. Bila tingkatan lewat waktu lalu bertambah, hingga butuh dipikirkan buat memakai lebih banyak pegawai ataupun melaksanakan adaptasi pada kapasitas kegiatan supaya bisa kurangi tingkatan lewat waktu yang sangat besar. (Mu`tafi 2020)

Walaupun sering- kali titik berat dari industri ataupun desakan profesi yang wajib dituntaskan dalam durasi pendek mendesak orang buat melaksanakan profesi kelewatan, senantiasa butuh diketahui kalau profesi yang sangat banyak bisa menimbulkan tekanan pikiran serta burnout. Meski sebagian orang beranggapan kalau melaksanakan profesi yang kelewatan bisa menolong mereka menggapai tujuan serta karir yang di idamkan, tetapi butuh diketahui kalau kelelahan dampak profesi yang kelewatan bisa berakibat kurang baik pada kesehatan raga serta psikologis.(Matindas, Suoth, and Nelwan 2018) Oleh sebab itu, dianjurkan buat menjauhi ataupun kurangi profesi kelewatan sebisa bisa jadi.

Pangkal energi orang(SDM) ialah faktor penting dalam menggapai tujuan badan ataupun industri, paling utama mengenang situasi area bidang usaha yang dikala ini berganti dengan cara menggemparkan serta tidak teratasi. Oleh sebab itu, industri wajib mencari pemecahan supaya SDM bisa menjaga kemampuan yang bagus buat membenarkan kesinambungan hidup industri. PT. Fast Food Indonesia wajib lalu memantau daya produksi pegawai sebab kemampuan pegawai amat berarti buat perkembangan serta pengembangan industri dan pendapatan tujuan industri. Dalam perihal ini, kemampuan jadi aspek yang sangat berarti dalam melindungi kesinambungan bidang usaha industri.(Indrasari 2017)

Walaupun sering- kali desakan dari industri ataupun agenda kegiatan yang kencang mendesak seorang buat bertugas lebih keras, berarti buat diketahui kalau sangat banyak bertugas bisa menimbulkan tekanan pikiran serta kelelahan yang kelewatan. Sebagian orang bisa jadi berasumsi kalau bertugas lebih banyak bisa menolong mereka menggapai tujuan serta perkembangan pekerjaan, namun berarti buat mencermati kalau kelelahan dampak bertugas sangat keras bisa berakibat minus pada kesehatan raga serta psikologis. Oleh sebab itu, dianjurkan buat menjauhi ataupun kurangi Job desk yang kelewatan sebisa bisa jadi.(Purnamasari and Kapalawi 2018)

Kemampuan merujuk pada hasil kegiatan yang digapai oleh orang ataupun golongan dalam badan ataupun industri, cocok dengan tanggung jawab yang diserahkan buat menggapai tujuan badan. Banyak aspek yang pengaruhi kemampuan pegawai, tercantum tekanan pikiran kegiatan. Bagi suatu riset terkini oleh Comparably Program pada tahun 2019, sebesar 65 persen pegawai merasa tekanan pikiran di tempat kegiatan ialah permasalahan dalam hidup mereka. Suatu riset yang dicoba oleh Farah pada tahun 2019 yang mangulas mengenai tekanan pikiran kegiatan pada 620 pegawai di pabrik minuman serta santapan di Malaysia menciptakan kalau dekat 52, 7% ataupun dekat 327 responden hadapi tekanan pikiran kegiatan 1- 2 kali sepekan dampak Job desk yang kelewatan.(Keagungan and Susanty 2017)

Kedatangan pegawai ialah salah satu perihal berarti di dalam badan ataupun industri. Bagi(Melati et angkatan laut(AL). 2015) terdapat suatu filosofi yang melaporkan kalau pertanda fisiologis serta sikap bisa dijadikan selaku penanda buat mengukur tekanan pikiran kegiatan, semacam permasalahan kesehatan serta visual kedokteran, serta bisa diamati dari informasi absensi pegawai selaku pertanda sikap. Tekanan pikiran kegiatan dalam suatu industri bisa berakibat pada kemampuan durasi kegiatan pegawai. Sebab terdapatnya titik berat itu, pegawai bisa hadapi tekanan

pikiran dalam profesi mereka. Salah satu akibat yang bisa diamati dari tekanan pikiran kegiatan merupakan absensi pegawai yang besar.

Statment itu menarangkan kalau bagi Koesmowidjojo, Job desk merujuk pada tanggung jawab yang diserahkan pada pegawai buat menuntaskan kewajiban ataupun profesi cocok dengan durasi yang sudah diresmikan. Job desk pengaruhi kemampuan pegawai sebab bila Job desk bertambah, pegawai bisa hadapi penyusutan hasil kegiatan yang maksimal apalagi mutu profesi yang diperoleh dapat menyusut. Oleh sebab itu, berarti untuk industri ataupun pimpinan buat mencermati Job desk pegawai supaya bisa membenarkan kalau pegawai bisa menuntaskan kewajiban dengan bagus serta senantiasa produktif.(Andi Andi, koento danny wibowo, and Andri Prasetya 2004)

Periset memakai angket selaku prapenelitian buat menilai akibatnya kepada kemampuan pegawai. Dari hasil angket yang diserahkan, sebesar 10 dari 15 responden melaporkan kalau pegawai tidak bisa menuntaskan profesi cocok dengan durasi yang sudah ditetapkan, serta sebesar 9 dari 25 responden melaporkan kalau pegawai tidak bisa menuntaskan profesi dengan kilat. Perihal ini ialah perihal yang butuh dicermati oleh industri sebab bisa membatasi tujuan industri, dan bisa pengaruhi kebahagiaan kegiatan pegawai serta kemampuan mereka. Oleh sebab itu, butuh dicoba penilaian lebih lanjut buat membenarkan pegawai bisa menuntaskan kewajiban dengan bagus serta menggapai tujuan industri, dan tingkatkan kebahagiaan kegiatan yang pada kesimpulannya hendak pengaruhi kemampuan pegawai. Kebahagiaan kegiatan ialah sesuatu perihal yang bisa pengaruhi sikap kegiatan, lambanan kegiatan, ketidak hadirannya serta pergi masuknya karyawan bagi(Bidadari, Bagia, and Jana 2018)

Buat menciptakan kebahagiaan kegiatan pegawai, industri butuh mencermati sebagian aspek semacam karakter, akibat sosial, serta suasana kegiatan. Dengan memikirkan faktor- faktor itu, industri bisa menghasilkan area kegiatan yang aman serta hening untuk pegawai alhasil bisa tingkatkan daya produksi mereka. Perihal ini tidak cuma profitabel untuk pegawai yang hendak merasa puas dengan profesinya, namun pula profitabel untuk industri yang bisa menggapai tujuannya lewat hasil kegiatan pegawai yang maksimal. Oleh sebab itu, industri wajib mencermati aspek dalam yang bisa mendukung kebahagiaan kegiatan pegawai(Matindas, Suoth, and Nelwan 2018)

Ada sebagian nilai kejadian di dalam industri yang melaporkan kalau kebahagiaan kegiatan pegawai sedang belum terakumulasi dengan cara maksimum, ialah:

- 1) Karyawan sedang membutuhkan keinginan keuangan yang belum terakumulasi dengan cara mencukupi.
- 2) Pegawai merasa kalau apa yang diserahkan oleh industri sedang kurang mencukupi serta tidak penuh impian mereka.

Pegawai yang merasa tidak puas membuktikan kalau ada kekurangan dalam industri. Bersumber pada hasil tanya jawab periset dengan sebagian pegawai, ditemui kalau pegawai merasa Job desk mereka sangat banyak serta mereka pula menyambut keluhan dari klien terpaut produk yang tidak cocok dengan impian mereka. Tidak hanya itu, kewajiban yang mereka dapat pula susah serta menginginkan keahlian yang mencukupi buat menyelesaikannya. Situasi ini menimbulkan pegawai merasa

tekanan pikiran serta bisa berakibat pada kemampuan mereka di tempat kegiatan. Tidak hanya itu, situasi ini pula bisa berakibat pada kesehatan psikologis pegawai.

Periset berupaya buat mempelajari permasalahan Job desk serta tekanan pikiran kegiatan yang terjalin di industri PT. Fast Food Indonesia. Tujuan dari riset ini merupakan buat menguasai serta menarangkan Job desk, tekanan pikiran kegiatan, serta kebahagiaan kegiatan yang dirasakan oleh pegawai, sebab perihal itu bisa berakibat pada kesuksesan serta perkembangan industri.

Walaupun tiap pegawai di PT. Fast Food Indonesia mempunyai Job desk yang serupa, metode mereka mengatur tekanan pikiran yang dirasakan berbeda- beda. Akibat dari perbandingan itu bisa pengaruhi tingkatan kebahagiaan kegiatan yang dialami oleh pegawai. Oleh sebab itu, buat memperhitungkan tingkatan kebahagiaan kegiatan di PT. Fast Food Indonesia, faktor- faktor semacam metode mengatur tekanan pikiran butuh dicermati. Perihal ini bisa dicoba lewat tanya jawab dengan HRD PT. Fast Food Indonesia buat mengenali gimana metode industri menanggulangi permasalahan kebahagiaan kegiatan pegawai dan gimana pegawai merespons perihal itu.

Aspek lain yang pengaruhi kemampuan pegawai tidak hanya jobdesk ialah tekanan pikiran kegiatan serta kebahagiaan kegiatan. Berdasarkan hasil pemantauan yang di jalani oleh periset dengan sebagian pegawai PT. Fast Food Indonesia Semarang kalau kemampuan pegawai PT. Fast Food Indonesia di mempengaruhi oleh jobdesk tekanan pikiran kegiatan serta kebahagiaan kegiatan. Balasan dari pegawai PT. Fast Food Indonesia membuktikan terdapatnya kasus yang terpaut dengan jobdesk yang tidak teratur dimana tiap pegawai wajib dapat melakukan profesi di luar jobdesk serta di menggugat buat bertugas kilat dan ceruk profesi alhasil jobdesk dari pegawai itu terbelengkalai serta tidak berakhir pas durasi hingga pimpinan hendak menyapa serta menyangka pegawai itu tidak bertanggung jawab atas profesinya. Dengan terdapatnya jobdeks yang amat campur aduk itu hingga hendak membuat pegawai hadapi tekanan pikiran kegiatan serta memunculkan kebahagiaan kegiatan pegawai itu tidak bagus yang berakibat pada kemampuan pegawai PT. Fast Food Indonesia Semarang.

Analisis PUSTAKA

Produktifitas kerja

Daya produksi pegawai merupakan keahlian seseorang pegawai buat melaksanakan kewajiban di tempat kerjanya dengan berdaya guna serta efisien, dengan menggunakan tenaga kegiatan orang dalam wujud duit ataupun dasar kegiatan yang didapat dari hasil kerjanya. Daya produksi kegiatan bisa dimaksud selaku gimana seseorang pegawai menggunakan pangkal dayanya dengan cara berdaya guna buat menciptakan produk ataupun layanan sebesar bisa jadi. Daya produksi bisa diukur selaku perbandingan antara keluaran serta masukan sepanjang sesuatu rentang waktu, yang membawa alamat seberapa banyak pengeluaran yang dibutuhkan buat menciptakan hasil yang di idamkan.

Daya produksi Karyawan

2 perspektif hal berartinya mutu kehidupan kegiatan bisa dijabarkan selaku selanjutnya: Awal, mutu kehidupan kegiatan didefinisikan selaku campuran antara area kegiatan yang mengasyikkan serta praktik- praktik yang mensupport pendapatan tujuan badan. Perspektif kedua

memandang mutu kehidupan kegiatan selaku situasi di mana pegawai merasa nyaman, relatif puas, mempunyai rasa yakin diri, serta bisa berkembang jadi individu yang lebih bagus.

Fokus penting dari mutu kehidupan kegiatan bukan cuma buat tingkatan kemampuan ataupun tugas- tugas yang dicoba, namun pula buat menghasilkan area kegiatan yang lebih bagus serta membuat kehidupan kegiatan pegawai jadi lebih bagus tiap harinya. Tidak hanya itu, mutu kehidupan kegiatan pula membuat area kegiatan serta semua profesi wajib selaras dengan keinginan orang serta teknologi yang dipakai.

Walaupun begitu, Job desk yang pas bisa membagikan akibat positif pada pegawai. Kala pegawai diserahkan tugas- tugas yang menantang serta wajib dituntaskan dalam durasi yang ditetapkan, mereka bisa merasa termotivasi buat tingkatan kemampuan serta menggapai tujuan yang sudah diresmikan. Tidak hanya itu, sukses menuntaskan kewajiban yang susah pula bisa membagikan kebahagiaan tertentu untuk pegawai. Buat itu, industri butuh membenarkan kalau Job desk pegawai ditaksir serta diatur dengan bagus, alhasil bisa membagikan akibat positif pada kemampuan pegawai serta daya produksi industri dengan cara totalitas.

Job Desk

Job desk bisa dimaksud selaku jumlah profesi yang diperoleh oleh sesuatu bagian ataupun orang dalam waktu durasi khusus, ataupun selaku memo mengenai hasil kegiatan yang membuktikan daya muat profesi yang dituntaskan. Job desk bisa diamati dari ujung penglihatan yang obyektif serta subyektif. Dengan cara obyektif, Job desk bisa diukur lewat keseluruhan durasi yang dipakai ataupun jumlah aktivitas yang dicoba. Sedangkan itu, Job desk subyektif merujuk pada format yang dialami seorang kepada statment mengenai keunggulan Job desk, titik berat kegiatan, serta kebahagiaan kegiatan.

Tekanan pikiran Kerja

Tekanan pikiran kegiatan merupakan suatu kondisi dimana seorang hadapi ketegangan yang tidak balance antara kondisi psikologisnya dengan desakan serta titik berat yang diserahkan oleh profesinya. Perihal ini bisa pengaruhi metode berasumsi, situasi penuh emosi, serta keselamatan dirinya. Tekanan pikiran kegiatan umumnya terjalin kala desakan serta titik berat kegiatan yang diserahkan oleh industri melampaui keahlian orang buat menanganinya. Perihal ini bisa mempengaruhi kemampuan pegawai serta membatasi pendapatan tujuan industri. (Rizky and Afrianty 2018).

Tekanan pikiran kegiatan sendiri ialah suatu situasi energik yang berhubungan dengan kesempatan, pangkal energi, ataupun desakan yang terdapat di area kegiatan, badan, serta pada diri orang. Titik berat benak kegiatan sendiri bisa dialami oleh nyaris semua pegawai, bagus arahan ataupun non- pimpinan. Area kegiatan yang tidak mendukung bisa menimbulkan titik berat benak pada pegawai, yang bisa mengusik keselamatan serta kinerjanya. (Matindas, Suoth, and Nelwan 2018). Tiap pegawai hadapi titik berat benak kegiatan yang bisa mempunyai akibat positif ataupun minus untuk dirinya serta badan. Reaksi kepada titik berat benak kegiatan bisa bermacam- macam terkait pada situasi intelektual serta sosial pegawai itu. Meski tekanan pikiran kegiatan di tempat kegiatan tidak bisa di jauhi, tetapi titik berat benak kegiatan bisa diatur ataupun dikurangi supaya tidak mengusik kemampuan. Tekanan

pikiran kegiatan yang diatur dengan bagus bisa jadi dorongan serta tingkatan komitmen kegiatan, tetapi bila tidak diatur dengan bagus, titik berat benak kegiatan bisa menimbulkan permasalahan yang berakibat minus pada orang serta badan.

Titik berat benak di tempat kegiatan bisa dipicu oleh orang, golongan, badan, ataupun pandangan di luar zona kegiatan. Dampak dari titik berat ini bisa pengaruhi tindakan, kognitif, serta intelektual seorang, tetapi akibatnya tidak senantiasa langsung serta dipengaruhi oleh perbandingan perseorangan semacam angkatan, umur, tipe kemaluan, sokongan sosial, serta kepribadian. Oleh sebab itu, keahlian tiap orang dalam menanggulangi titik berat di tempat kegiatan amat terkait pada perbandingan perseorangan itu. Stress di tempat kegiatan tidak senantiasa minus, tetapi pula mempunyai bagian positif. Selaku ilustrasi, tekanan pikiran bisa memotivasi seorang buat tingkatan kemampuan, di mana tanpa tekanan pikiran, orang mengarah bertugas pada tingkatan kemampuan yang serupa semacam lebih dahulu tanpa terdapat desakan buat lebih tingkatan kinerjanya.

Kebahagiaan Kerja

Filosofi karakter profesi melaporkan kalau kebahagiaan kegiatan dipengaruhi oleh karakter profesi serta karakter badan tempat pegawai bertugas. Kebahagiaan kegiatan pula terkait pada analogi antara apa yang pegawai miliki dari profesi serta apa yang mereka bagikan buat profesi itu. Sedi-segi semacam pendapatan, situasi kegiatan, serta pengawasan pula pengaruhi evaluasi kebahagiaan kegiatan. Kebahagiaan kegiatan ialah sesuatu tindakan biasa kepada profesi seorang serta dipengaruhi oleh perbandingan antara ganti rugi yang diperoleh serta yang dipercayai sepatutnya diperoleh. Tetapi, tingkatan kebahagiaan kegiatan bertabiat perseorangan serta terkait pada nilai-nilai yang dipunyai oleh tiap-tiap orang. Kebahagiaan kegiatan pula ialah hasil dari anggapan pegawai mengenai profesi serta terdiri dari bermacam pandangan profesi yang bisa jadi membuat pegawai merasa puas ataupun tidak puas. (Melati et al. 2015)

Dalam upaya buat membenarkan kebahagiaan kegiatan pegawai, manajemen sudah meningkatkan prinsip-prinsip pengembangan pangkal energi orang serta melaksanakan bermacam studi buat menyiapkan sarana serta infrastruktur yang mencukupi, penuh keinginan keuangan, dan membagikan kesempatan pengembangan diri untuk pegawai. Perihal ini bermaksud supaya tiap pegawai bisa merasa puas dengan profesinya. Pegawai yang merasa puas dengan profesinya mengarah mempunyai sikap positif kepada profesinya serta berkinerja lebih bagus.

Tetapi, dalam area kegiatan, pegawai tidak cuma berhubungan dengan profesi, namun pula wajib mengalami bermacam halangan semacam ikatan dengan kawan kegiatan, kebijaksanaan pimpinan, ganti rugi, serta kesempatan advertensi. Oleh sebab itu, manajemen yakin kalau kebahagiaan kegiatan bisa pengaruhi sikap pegawai, daya produksi, tingkatan absensi, serta tingkatan pergantian pegawai. Lebih lanjut, kebahagiaan kegiatan dikira selaku aspek berarti dalam menggapai keselamatan orang, serta pegawai yang merasa puas dengan profesinya lebih mengarah buat bertahan dalam profesinya. (Putra and Surya 2016)

Tata cara PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Tata cara pemantauan ini ialah tahap objektif supaya menemukan informasi dengan tujuan serta khasiat khusus. Tipe riset yang di manfaatkan dalam penelitian ini ialah bertabiat terukur. Tata cara terukur merupakan di namakan tata cara konvensional, sebab metode itu telah amat lama di gunakan jadi telah menstradisi selaku metode buat pemantauan. Tata cara ini di ucap metode terukur sebab informasi pemantauan mengenakan informasi berbentuk nilai serta analisa mengenakan statistik. Tujuan tata cara ini buat mengenali mengenai "Akibat JOB DESK Serta Tekanan pikiran Kegiatan kepada Kemampuan Pegawai DENGAN Kebahagiaan Kegiatan Selaku Elastis INTERVENING". Tata cara yang dipakai ialah tata cara survey, menyelidiki yang di selenggarakan agar mendapatkan petunjuk dari permasalahan yang terdapat serta dicari keterangan asli. Tata cara survei dipakai supaya menyambut informasi dari setempat yang jujur (bukan ciptaan) namun pemantauan mengenakan aksi dalam memadukan informasi, misalnya dengan menabur angket, uji, interview teratur serta serupanya (memperlakukannya bukan semacam dalam eksperimen Sugiyono (2017)).

Lokasi

Dalam riset ini pengarang melaksanakan pemisahan hal area serta tempat riset. Disebabkan riset ini berpusat pada Job desk serta tekanan pikiran kegiatan pegawai PT Fastfood Indonesia dalam lingkup satu agen atau kantor perwakilan. Riset ini dilaksanakan di PT. Fast Food Indonesia yang menetap Java supermall lantai semi basement.

Elastis Riset serta arti operasional variabel

Elastis Penelitian

Elastis riset merupakan ciri, watak ataupun angka dari seorang, obyek ataupun aktivitas yang mempunyai variasi khusus yang dipakai oleh periset buat di pelajari serta setelah itu di raih kesimpulan nya (Sugiyono, 2015). riset ini memakai 3 elastis.

HASIL Serta PEMBAHASAN

Cerminan Biasa Subjek Penelitian

Dalam riset ini dipusatkan pada pengetesan akibat antara job desk (X1) serta tekanan pikiran kegiatan (X2) kepada kemampuan pegawai (Y2) dengan kebahagiaan kegiatan (Y1) selaku elastis perantara. Subjek riset yang dipakai merupakan semua pegawai PT Fast Food Indonesia Agen Java Mall Semarang yang berjumlah 59 pegawai. Periset memakai metode non-probability sensus, ialah jenis sensus bosan, yang maksudnya totalitas jumlah populasi dipakai selaku sensus sebab jumlah populasi yang kecil.

Percobaan Instrumen

Percobaan Validitas

Ghozali (2019) melaporkan kalau keabsahan merupakan sesuatu dimensi yang membuktikan tingkatan ataupun keabsahan sesuatu instrumen. Sesuatu instrumen yang asi mempunyai keabsahan yang besar, serta kebalikannya instrumen yang kurang asi mempunyai keabsahan yang kecil. Berikutnya hasil ritung dibanding dengan rtabel dengan derajat signifikansi 5%. Bila didapat harga ritung, rtabel, hingga biji pertanyaan instrumen bisa dibilang asi. Dengan memandang bagan nilai-nilai r ktitis product moment dengan derajat signifikansi 5% serta N= 59 didapat angka rtabel ialah 0,2564. Tiap-tiap biji pertanyaan

instrumen setelah itu dihitung angka r hitung dengan menyamakan antara r hitung dengan rtabel.

Percobaan Reliabilitas

Reliabilitas ialah suatu instrumen lumayan bisa diyakini buat dipakai selaku perlengkapan pengumpul informasi sebab instrumen telah bagus(Arikunto, 2019). Instrumen yang reliabel merupakan instrumen yang apabila dipakai sebagian kali buat mengukur obyek yang serupa, hendak menciptakan informasi yang serupa. Dalam riset ini pengetesan reliabilitas yang dipakai merupakan metode Cronbach' s Alpha. Dari hasil kalkulasi reliabilitas membuktikan kalau seluruh elastis yang dipakai dalam riset ini reliable atau profesional, sebab mempunyai angka koefisien Cronbach' s Alpha lebih besar dari angka kritis ialah 0,6.

Percobaan Anggapan Klasik

Pengetesan anggapan klasik dibutuhkan buat mengenali apakah dalam suatu bentuk regresi, angka residual mempunyai penyaluran wajar ataupun tidak alhasil penuh anggapan normalitas. Dan buat mengenali apakah hasil ditaksir regresi yang dicoba betul- betul leluasa dari terdapatnya pertanda multikolinearitas serta pertanda heteroskedastisitas. Pengetesan anggapan klasik yang dipakai dalam riset ini merupakan percobaan normalitas, percobaan multikolinearitas serta percobaan heteroskedastisitas.

Percobaan Normalitas

Percobaan ini dicoba buat mengenali apakah dalam suatu bentuk regresi, angka residual mempunyai penyaluran wajar ataupun tidak. Dalam tata cara regresi linier, perihal ini diarahkan oleh besarnya angka random error(e) yang berdistribusi wajar. Bentuk regresi yang bagus merupakan yang terdistribusikan dengan cara wajar ataupun mendekati wajar alhasil informasi pantas buat dicoba dengan cara statistik. Percobaan normalitas pada regresi dapat memakai sebagian tata cara antara lain ialah dengan tata cara probability alur yang menyamakan penyaluran tertibun dari penyaluran wajar.

Bawah pengumpulan ketetapan buat mengetahui kenormalan merupakan bila informasi menabur disekitar garis diagonal serta menjajaki arah diagonal, hingga residual terdistribusi wajar. Sebaliknya bila informasi menabur jauh dari garis diagonal ataupun tidak menjajaki arah diagonal, hingga residual tidak terdistribusi wajar. Pada output diatas bisa dikenal kalau informasi menabur disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal, hingga informasi residual berdistribusi wajar.

Percobaan Multikolinearitas

Percobaan Multikolinearitas bermaksud buat mencoba apakah dalam sesuatu bentuk regresi ditemui terdapatnya hubungan dampingi elastis leluasa(bebas). Bentuk regresi yang bagus sepatutnya tidak terjalin hubungan diantara elastis leluasa. Bila elastis leluasa silih berkolerasi, hingga variabel- variabel ini tidak orthogonal. Elastis orthogonal merupakan elastis leluasa yang angka hubungan antara sesama elastis leluasa serupa dengan nihil(Ghozali, 2019). Buat mengetahui terdapat tidaknya multikolinearitas biasanya dengan memandang angka Tolerance serta VIF pada hasil regresi linier. Tata cara pengumpulan ketetapan ialah bila Tolerance lebih dari 0,10 serta VIF kurang dari 10 hingga tidak terjalin multikolinearitas. Hasil kalkulasi bagan diatas membuktikan kalau angka VIF seluruh elastis leluasa jauh dibawah 10

serta hasil kalkulasi nilai tolerance lebih besar dari 0,10 yang berarti tidak terdapat hubungan dampingi elastis leluasa. Dengan begitu bisa disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas dampingi elastis leluasa dalam bentuk regresi.

Percobaan Heteroskedastisitas

Percobaan heteroskedastisitas bermaksud buat mencoba apakah dalam bentuk regresi terjalin ketidaksamaan varians dari residual satu observasi ke observasi senantiasa, hingga diucap homoskedastisitas serta bila berlainan diucap heteroskedastisitas ataupun terjalin heteroskedastisitas. Bentuk regresi yang bagus meminta tidak terdapatnya permasalahan heteroskedastisitas. Metode menganalisa anggapan heteroskedastisitas antara lain dengan metode memakai Percobaan scatterplots.

Bawah pengumpulan ketetapan buat mengetahui terbentuknya heteroskedastisitas merupakan bila penyebaran informasi tertib serta membuat pola khusus hingga disimpulkan terjalin heteroskedastisitas, sebaliknya bila penyebaran pola tidak tertib serta tidak membuat pola khusus hingga tidak terjalin dilema heteroskedastisitas. Pada output diatas bisa dikenal kalau penyebaran pola tidak tertib serta tidak membuat pola khusus, hingga bisa disimpulkan tidak terjalin dilema heteroskedastisitas dalam informasi yang diolah.

Analisa Regresi

Regresi ialah sesuatu tata cara dalam statistik yang bisa dipakai buat memandang terdapat ataupun tidak terdapatnya ikatan(ikatan kausal ataupun karena dampak) serta diperlihatkan dalam wujud bentuk analitis ataupun pertemuan. Regresi dapat dipakai buat memperhitungkan ataupun meningkatkan suatu bentuk yang direalisasikan dalam wujud pertemuan regresi. Analisa regresi sendiri dipakai buat mengenali sepanjang mana sesuatu elastis mempengaruhi pada elastis yang lain ataupun sebagian elastis yang lain.

Pertemuan regresi berganda bisa dipaparkan selaku selanjutnya: elastis job desk(X1) serta tekanan pikiran kegiatan(X2) mempunyai koefisien regresi berbekas positif, perihal ini berarti kedua elastis riset itu memiliki akibat positif kepada kebahagiaan kegiatan(Y1), alhasil bila terjalin kenaikan elastis job desk(X1) serta tekanan pikiran kegiatan(X2), hingga hendak tingkatan kebahagiaan kegiatan(Y1) Konstanta(α) sebesar= 14,959

Pertemuan regresi berganda bisa dipaparkan selaku selanjutnya: elastis job desk(X1), stress kegiatan(X2) serta kebahagiaan kegiatan(Y1) mempunyai koefisien regresi berbekas positif, perihal ini berarti ketiga elastis riset itu memiliki akibat positif kepada kemampuan pegawai(Y2), alhasil bila terjalin kenaikan job desk(X1), stress kegiatan(X2) serta kebahagiaan kegiatan(Y1), hingga hendak tingkatan kemampuan pegawai(Y2), Konstanta(α) sebesar= 0,101

Percobaan Goodness Of Fit

Percobaan Signifikansi Patokan Parsial(Percobaan Statistik t)

Percobaan t dipakai buat mencoba elastis yang mempengaruhi antara elastis bebas kepada elastis terbatas dengan cara perseorangan(sendiri- sendiri), hingga dipakai percobaan t. Metode t bagan= jumlah responden dikurangi 2 ataupun dituliskan dengan metode: t bagan= 59- 2= 57, ditemui angka t bagan 1,67203.

Koefisien Pemastian(R Square)

Analisa R^2 (R Square) ataupun koefisien pemastian pada intinya dipakai buat mengukur seberapa jauh keahlian bentuk dalam menerangkan alterasi elastis terbatas ataupun elastis terikat. Angka koefisien pemastian antara nihil(0) serta satu(1). Angka R^2 yang kecil berarti keahlian variabel-variabel bebas(leluasa) dalam menarangkan alterasi elastis terbatas amat terbatas. Angka yang mendekati satu berarti elastis– elastis terbatas membagikan nyaris seluruh data yang diperlukan buat memperhitungkan alterasi elastis terbatas.

Hasil analisa koefisien pemastian pada regresi linier berganda dengan angka R^2 (Adjusted R Square) 0, 196 yang berarti akibat dari elastis bebas job desk serta tekanan pikiran kegiatan kepada dorongan sebesar 19, 6% sebaliknya lebihnya dipengaruhi oleh aspek lain yang tidak diawasi. Hasil analisa koefisien pemastian pada regresi linier berganda dengan angka R^2 (Adjusted R Square) 0, 454 yang berarti akibat dari elastis bebas job desk, tekanan pikiran kegiatan serta kebahagiaan kegiatan kepada elastis kemampuan pegawai sebesar 45, 4% sebaliknya lebihnya dipengaruhi oleh aspek lain yang tidak diawasi.

Pembahasan

Akibat Job Desk kepada Kebahagiaan Kerja

Pada hasil output SPSS membuktikan nilai koefisien regresi(b) β_1 nilainya membuktikan sebesar 0, 438. Nilai ini memiliki maksud kalau tiap akumulasi 1 dasar tingkatan job desk(X1), hingga kebahagiaan kegiatan(Y1) hendak bertambah sebesar 43, 8 dasar. Sebab angka koefisien regresi berharga 0, 438(positif) dengan angka signifikansi 0, 013< 0, 05, hingga dengan begitu bisa dibilang kalau job desk dengan cara parsial mempengaruhi positif kepada kebahagiaan kegiatan. Dengan begitu H1 diperoleh.

Akibat Tekanan pikiran Kegiatan kepada Kebahagiaan Kerja

Pada hasil output SPSS membuktikan nilai koefisien regresi(b) β_2 nilainya membuktikan sebesar 0, 476. Nilai ini memiliki maksud kalau tiap akumulasi 1 dasar tingkatan tekanan pikiran kegiatan(X2), hingga kebahagiaan kegiatan(Y1) hendak bertambah sebesar 47, 6 dasar. Sebab angka koefisien regresi berharga 0, 476(positif) dengan angka signifikansi 0, 002< 0, 05, hingga dengan begitu bisa dibilang kalau tekanan pikiran kegiatan dengan cara parsial mempengaruhi positif serta penting kepada kebahagiaan kegiatan. Dengan begitu H2 diperoleh.

Akibat Job Desk kepada Kemampuan Karyawan

Pada hasil output SPSS membuktikan nilai koefisien regresi(b) β_3 nilainya membuktikan sebesar 0, 411. Nilai ini memiliki maksud kalau tiap akumulasi 1 dasar tingkatan job desk(X1), hingga angka kemampuan pegawai(Y2) hendak bertambah sebesar 41, 1 dasar. Sebab angka koefisien regresi berharga 0, 411(positif) dengan angka signifikansi 0, 041< 0, 05, hingga dengan begitu bisa dibilang kalau keahlian job desk dengan cara parsial mempengaruhi kepada kemampuan pegawai. Dengan begitu H3 diperoleh.

Akibat Tekanan pikiran Kegiatan kepada Kemampuan Karyawan

Pada hasil output SPSS membuktikan nilai koefisien regresi(b) β_4 nilainya membuktikan sebesar 0, 788. Nilai ini memiliki maksud kalau tiap akumulasi 1 dasar tekanan pikiran kegiatan(X2), hingga angka kemampuan

pegawai(Y2) hendak bertambah sebesar 78, 8 dasar. Sebab angka koefisien regresi berharga 0, 788(positif) dengan angka signifikansi 0, 000< 0, 05, hingga dengan begitu bisa dibilang kalau tekanan pikiran kegiatan dengan cara parsial mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai. Dengan begitu H4 diperoleh.

Akibat Kebahagiaan Kegiatan kepada Kemampuan Karyawan

Pada hasil output SPSS membuktikan nilai koefisien regresi(b) β_5 nilainya membuktikan sebesar 0, 404. Nilai ini memiliki maksud kalau tiap akumulasi 1 dasar kebahagiaan kegiatan(Y1), hingga angka kemampuan pegawai(Y2) hendak bertambah sebesar 40, 4 dasar. Sebab angka koefisien regresi berharga 0, 404(positif) dengan angka signifikansi 0, 007< 0, 05, hingga dengan begitu bisa dibilang kalau kebahagiaan kegiatan dengan cara parsial mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai. Dengan begitu H5 diperoleh.

Akibat Kebahagiaan Kegiatan Memediasi Job Desk kepada Kemampuan Karyawan

Bisa dikenal kalau akibat tidak langsung(0, 177)< akibat langsung(0, 411), hingga ikatan antara job desk(X1) kepada kemampuan pegawai(Y2) merupakan job desk mempengaruhi dengan cara langsung kepada kemampuan pegawai, tanpa lewat elastis kebahagiaan kegiatan selaku elastis perantaraan. Jadi kebahagiaan kegiatan tidak memediasi akibat job desk kepada kemampuan pegawai. Dengan begitu H6 ditolak.

Akibat Kebahagiaan Kegiatan Memediasi Tekanan pikiran Kegiatan kepada Kemampuan Karyawan

Bisa dikenal kalau akibat tidak langsung(0, 192)< akibat langsung(0, 788), hingga ikatan antara tekanan pikiran kegiatan(X2) kepada kemampuan pegawai(Y2) merupakan tekanan pikiran kegiatan mempengaruhi dengan cara langsung kepada kemampuan pegawai tanpa lewat kebahagiaan kegiatan selaku elastis perantaraan. Jadi kebahagiaan kegiatan tidak memediasi akibat tekanan pikiran kegiatan kepada kemampuan pegawai. Dengan begitu H7 ditolak.

KESIMPULAN

Bersumber pada kesimpulan permasalahan riset yang diajukan, analisa informasi yang sudah dicoba serta ulasan yang sudah dikemukakan pada ayat lebih dahulu, bisa ditarik kesimpulan selaku selanjutnya:

1. Elastis job desk dengan cara parsial mempengaruhi positif serta penting kepada kebahagiaan kegiatan. Perihal ini dibuktikan angka koefisien regresi berharga 0, 438(positif) dengan angka signifikansi 0, 013< 0, 05, hingga H1 diperoleh.

2. Elastis tekanan pikiran kegiatan dengan cara parsial mempengaruhi positif serta penting kepada kebahagiaan kegiatan. Perihal ini dibuktikan angka koefisien regresi berharga 0, 476(positif) dengan angka signifikansi 0, 002< 0, 05, hingga H2 diperoleh.

3. Elastis job desk dengan cara parsial mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai. Perihal ini dibuktikan angka koefisien regresi berharga 0, 411(positif) dengan angka signifikansi 0, 041< 0, 05, hingga H3 diperoleh.

4. Elastis tekanan pikiran kegiatan dengan cara parsial mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai. Perihal ini dibuktikan angka koefisien

regresi berharga 0, 788(positif) dengan angka signifikansi 0, 000<< 0, 05, hingga H4 diperoleh.

5. Elastis kebahagiaan kegiatan dengan cara parsial mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai. Perihal ini dibuktikan angka koefisien regresi berharga 0, 404(positif) dengan angka signifikansi 0, 007<< 0, 05, hingga H5 diperoleh.

6. Elastis kebahagiaan kegiatan tidak memediasi akibat job desk kepada kemampuan pegawai. Perihal ini dibuktikan dari hasil kalkulasi analisa path bisa dikenal kalau angka akibat tidak langsung(0, 177)< ; akibat langsung(0, 411), hingga H6 ditolak.

7. Elastis kebahagiaan kegiatan tidak memediasi akibat tekanan pikiran kegiatan kepada kemampuan pegawai. Perihal ini dibuktikan dari hasil kalkulasi analisa path bisa dikenal kalau angka akibat tidak langsung(0, 192)< ;akibat langsung(0, 788), hingga H7 ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

Dewi, Chadek Novi Charisma, I Wayan Bagia, and Susila Gede Putu Agus Jana. 2018. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara." *Jurnal Manajemen* 4 (2): 154–61. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/22015>.

Eisapareh, Kumars, Mahin Nazari, Mohammad Hossein Kaveh, and Leila Ghahremani. 2020. "The Relationship between Job Stress and Health Literacy with the Quality of Work Life among Iranian Industrial Workers: The Moderating Role of Social Support." *Current Psychology*, no. Javadzade 2013. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00782-5>.

Ervianto, Wulfram I. 2009. "Pengukuran Produktivitas Kelompok Pekerja Bangunan Dalam Proyek Konstruksi (Studi Kasus Proyek Gedung Bertingkat Di Surakarta)." *Jurnal Teknik Sipil Universitas Atma Jaya Yogyakarta* 9 (1): 31–42. <http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/uaj/article/viewFile/17543/17648>.

Han, Eunice S., and Annie goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee. 2019. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Karya Subur Teknik Utama Di Kota Makassar." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53 (9): 1689–99.

Indrasari, Dr. Meithiana. 2017. "Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan." *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85. [file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan by Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. \(z-lib.org\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan%20Kerja%20dan%20Kinerja%20Karyawan%20Tinjauan%20dari%20Dimensi%20Iklim%20Organisasi,%20Kreativitas%20Individu,%20dan%20Karakteristik%20Pekerjaan%20by%20Dr.%20Meithiana%20Indrasari,%20S.T.,%20M.M.%20(z-lib.org).pdf).

Irfad, Andri, Fauji Sanusi, and Moh Mukhsin. 2021. "Manajemen Job desk Kerja , Konflik Kerja Dan Stres Kerja : Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Di PT. Harapan Teknik Shipyard." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa* 5 (1): 16–32.

LATIFA HANIM, MAS. 2016. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di Pt. Dok Dan

Perkapalan Surabaya." *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 4 (3): 1–10.

Lukito, Leonardo Hendy, and Ida Martini Alriani. 2018. "Pengaruh Job desk Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang." *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi* 25 (45): 24–35.

Matindas, Rygienia, Lery Fransil Suoth, and Jeini Ester Nelwan. 2018. "Hubungan Antara Job desk Kerja Fisik Dan Stres Kerja Dengan Produktivitas Pekerja Di Pt. Adhi Karya (Persero) Tbk." *Jurnal KESMAS* 7 (5): 1–7. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/21959>.

Melati, Putu, Purboningrat Yo, Ida Bagus, and Ketut Surya. 2015. "Putu Melati Purbaningrat Yo 1 Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia." *E-Jurnal Manajemen Unud* 4 (5): 1149–65.

Mu'tafi, Ali. 2020. "Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global." *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam* 20 (2): 106–25. <https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>.

Noor Arifin. 2012. "Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada Cv. Duta Senenan Jepara." *Jurnal Economia* 8 (1): 11–21.

Noor, Nasyadizi Nilamsar, Kusdi Rahardjo, and Ika Ruhana. 2016. "PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT JasaRaharja (Persero) Cabang Jawa Timur Di Surabaya)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol* 31 (1): 9–15.

Nurhasanah, Nurhasanah, Jufrizen Jufrizen, and Zulaspan Tupti. 2022. "Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Job desk Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5 (1): 245–61. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>.

Omar, Muhammad Khalil, Ainie Hairanie Aluwi, Muna Wadhiha Mohd Fauzi, and Nurul Fatimah Hairpuddin. 2020. "Work Stress, Workload, Work-Life Balance and Intention to Leave among Employees of an Insurance Company in Malaysia." *International Journal of Business, Economics and Law* 21 (2): 70–78. http://ijbel.com/wp-content/uploads/2020/08/IJBEL21_061.pdf.

Pawirosumarto, Suharno, and Dini Iriani. 2018. "The Influence of Work Stress, Working Cost, Compensation and Work Discipline on Employee' Productivity." *International Journal of Economics and Business Administration* 6 (4): 62–75. <https://doi.org/10.35808/ijeba/175>.

Pratiwi, Charina Lucky, and Aries Harianto. 2021. "Pencatatan Serikat Pekerja" 02 (1): 1–27. <https://doi.org/10.19184/ijl.v12i1.21975>.

Purnamasari, Indah, and Irwandy Kapalawi. 2018. "ANALISIS PROSES MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI RUMAH SAKIT STELLA MARIS MAKASSAR Analysis of Human Resource Management Process in Stella Maris Hospital Makassar." *Jurnal MKMI*, 120–24.

- Putra, Dewa Gede Eka Kresna, and Ida Bagus Ketut Surya. 2016. "Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi Pada Rumah Sakit Umum Premagana." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 5 (7): 247606.
- Rizaldi, Arjuna. 2019. "The Role of Strategic Leadership and Work Life Quality on Improving Work Productivity." *Indonesian Journal of Strategic Management* 2 (2). <https://doi.org/10.25134/ijsm.v3i1.2818>.
- Rizky, Denizia, and Tri Wulida Afrianty. 2018. "Pengaruh Job desk Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 61 (4): 47–53. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/2622/3016>.
- Tanto, Dwi, Sri Murni Dewi, Sugeng P Budio, Jurusan Teknik, Sipil Fakultas, and Universitas Brawijaya. 2012. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pengerjaan Atap Baja Ringan Di Perumahan Green Hills Malang" 6 (1): 69–82.
- Utami, Purwani Puji, and Hegar Harini. 2019. "The Effect of Job Satisfaction and Absenteeism on Teacher Work Productivity." *Multicultural Education* 5 (1): 99–108. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3563221>.
- Wijaya, Hendry, and Emi Susanty. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)." *Jurnal Ecoment Global* 2 (1): 40. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i1.213>.
- Wulansari, Eka Gerhana. 2020. "Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Politama Pakindo Ungaran." *Jurnal Psikologi Perseptual* 5 (1): 1. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v5i1.5002>.

