

## **THE EFFECT OF JOB DESCRIPTION, WORK TRAINING AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IMPACT ON WORK SATISFACTION**

**Khoirur Rahmawati<sup>1</sup>, Heru Sri Wulan SE, MM<sup>2</sup>, Aziz Fathoni SE, MM<sup>3</sup>**

<sup>1)</sup>Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

<sup>2), 3)</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh job description, pelatihan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang berdampak pada kepuasan kerja pada PT. Bukit Muria Jaya. Dimana diajukan tiga variabel bebas / independen dan dua variabel terikat / dependen. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei terhadap karyawan PT. Bukit Muria Jaya dengan jumlah responden sebanyak 68 responden. Tahap pertama ialah menguji validitas reliabilitas pertanyaan tiap variabel. Tahap kedua meregresi variabel job description, pelatihan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang berdampak pada kepuasan kerja pada PT. Bukit Muria Jaya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan kepuasan kerja baik melalui uji t ( parsial ) maupun uji F ( berganda ). Variabel job description ,pelatihan kerja dan stres karyawan memiliki pengaruh sebesar 26,9% terhadap kinerja karyawan dan 27,4% terhadap kepuasan kerja . Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan pelatihan kerja didalam perusahaannya karena variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh paling besar di banding variabel lainnya dan lebih memperhatikan stres kerja karyawan untuk menunjang kepuasan kerja, Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan stres kerja karyawan karena variabel stres kerja memiliki pengaruh terbesar di banding variabel lainnya dan perusahaan harus mampu meminimalisir supaya kinerja karyawan lebih baik.

***Kata Kunci: Job Description, Pelatihan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja***

### **Abstrak**

This study aims to analyze the effect of job description, job training and work stress on employee performance that has an impact on job satisfaction at PT. Bukit Muria Jaya. Where are the three proposed variables independent / independent and two dependent / dependent variables. PT. Bukit Muria Jaya employees with 68 respondents. The first stage is to test the validity of the reliability of each variable's questions. The second stage regresses the job description, job training and job stress variables on employee performance that has an impact on job satisfaction at PT. Bukit Muria Jaya.

The results of this study indicate that all variables in the study have a positive and significant influence on employee performance variables and job satisfaction both through the t test (partial) and F test (multiple). Job description variables, job training and employee stress have an effect of 26.9 % of employee performance and 27.4% of job satisfaction. Companies should pay more attention to job training within their company because job training variables have the most influence compared to other variables and pay more attention to employee job stress to support job satisfaction. Companies should pay more attention to employee job stress because work stress variables have the greatest influence over other variables and companies must be able to minimize the better employee performance.

***Keywords : Job Description, Job Training, Job Stress, Employee Performance and Job Satisfaction.***

## Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti saat ini kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia yang handal adalah sebuah hal yang penting. Sumber daya manusia adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan, karena kegiatan operasional sebuah perusahaan tentunya tidak terlepas dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh unsur manusia.

Di dalam perusahaan atau organisasi pengelolaan karyawan merupakan hal yang penting dilakukan, karena apabila karyawan dikelola dengan baik dan benar maka kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan pun semakin optimal dan berkualitas. Kebutuhan kekuasaan merupakan keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi yang berpengaruh dan mengendalikan individu lain. Perlu ada kejelasan mengenai job description setelah dilaksanakannya penempatan karyawan. Menurut Hasibuan (2005), deskripsi pekerjaan (*Job Description*) adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Dengan demikian job description ini penting diperlukan sebab tanpa adanya job description karyawan akan bekerja menurut kemauan sendiri-sendiri tanpa menghiraukan tujuan organisasi ataupun perusahaan secara keseluruhan. Akibatnya pencapaian tujuan organisasi akan terhambat pencapaiannya.

Deskripsi pekerjaan yang jelas dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena pegawai memiliki arah terhadap apa yang menjadi tugas pokok dan fungsinya dalam bekerja. Deskripsi pekerjaan yang kurang jelas akan mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak beres. Disinilah letak pentingnya peranan deskripsi pekerjaan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Hasibuan (2005), Deskripsi pekerjaan harus jelas, persepsinya mudah dipahami serta menguraikan hal-hal seperti : identifikasi pekerjaan atau jabatan yaitu dengan memberikan nama jabatan; hubungan tugas dan tanggung jawab secara nyata diuraikan terpisah agar jelas diketahui; rumusan pekerjaan hendaknya menguraikan pekerjaan bentuk umum dengan mencantumkan fungsi-fungsi dan aktivitas utamanya; serta

penjelasan tentang jabatan dibawah dan diatasnya harus dijelaskan dari mana jabatan si pegawai dipromosikan. posisi kerja tertentu Rivai dan Sagala (2010:198).

Di PT. Bukit Muria Jaya proses seleksi penerimaan karyawan baru dipilih dari fresh graduate dari SMK sederajat, setelah diterima di menjadi karyawan perusahaan tidak membekali dengan pelatihan yang cukup. Karyawan yang bekerja di PT. Bukit Muria harus siap di berbantuan di departemen mana saja. Dengan tidak adanya Job Description yang jelas di PT. Bukit Muria Jaya maka karyawan mengalami tingkat stress kerja yang cukup tinggi dikarenakan jumlah jam kerja dan beban kerja akan bertambah dan sering terjadi konflik kerja antara karyawan. Dengan tingkat stress kerja yang cukup tinggi maka kepuasan kerja karyawan di PT. Bukit Muria Jaya akan mulai merasa tidak senang bekerja di PT. Bukit Muria Jaya dan akan mempengaruhi tingkat produktivitas kinerja karyawan tersebut. Dari persoalan tersebut diatas maka kinerja karyawan dapat dilihat dalam dalam tabel 1.1 dibawah ini :

**Tabel 1.1**

<b>Customer</b>	<b>Jumlah Pesanan</b>	<b>Pesanan yang selesai diproduksi</b>
Djarum PT.	2.908.800	2.424.000
PT. Victory	3.365.040	1.121.680
Djarum PT.	1.827.280	1.827.280
PT. Stevania	1.204.800	1.305.200
PT. Victory	3.935.680	0
Djarum PT.	843.360	903.600
Djarum PT.	6.730.080	0
Djarum PT.	2.908.800	1.818.000
Djarum PT.	1.606.400	1.606.400
PT. Victory	1.827.280	1.827.280
Djarum PT.	2.181.600	0
Djarum PT.	3.373.440	153.510
Djarum PT.	2.409.600	401.600
Djarum PT.	6.730.080	0
Djarum PT.	2.409.600	0
Djarum PT.	2.409.600	0
Djarum PT.	6.730.080	0
Djarum PT.	3.935.680	0
Djarum PT.	2.409.600	0

Dari tabel hasil produktivitas target bulanan diatas perusahaan tidak mampu memenuhi target sesuai jadwal yang diberikan oleh perusahaan, dari penentuan barang yang harus dicapai setiap bulannya, sehingga perusahaan mewajibkan adanya perpanjangan waktu bagi karyawan lama untuk mencapai target dari perusahaan sesuai jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karena perusahaan dituntut memenuhi target dari customer untuk menyelesaikan pemesanan barang yang sudah ditetapkan, namun penurunan target dikarenakan beberapa faktor internal yakni Penempatan Job Description yang belum jelas, kurangnya pelatihan kerja bagi karyawan baru atau lam untuk memahami pekerjaan yang akan dikerjakan, sehingga produksi menurun, dan adanya stres kerja yang menghambat kinerja karyawan.

PT. Bukit Muria Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Packaging yang menyerap banyak tenaga kerja dari masyarakat. Sistem kerja 3 shift 4 Group yang pastinya membutuhkan karyawan yang tidak sedikit. Sumber Daya Manusia tersebut yang tentunya memberikan kontribusi tinggi bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas produksi. Karena dengan memiliki tanggung jawab yang baik, tujuan yang jelas, penempatan Job Description yang jelas dan tepat, serta pelatihan yang menyeluruh selrta mampu mengambil resiko, maka produktivitas perusahaan akan meningkat secara berkala, oleh karena itu dengan cara meminimalisir resiko adanya stres kerja yang terjadi pada karyawan, kurangnya rasa puas dari karyawan tentang penempatan Job Description dan kurangnya pelatihan bagi karyawan maka perusahaan harus selalu memperhatikan kebutuhan karyawan.

PT. Bukit Muria Jaya yang mengfokuskan dalam industry pembuatan kertas Dikawasan Papingan Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus ini memang sangat perlu menerapkan strategi pengembangan sumber daya manusia yang tepat agar kedepannya dapat terhindar dari kerugian yang berkelanjutan sehingga PT. Bukit Muria Jaya yang mengfokuskan dalam industry pembuatan kertas Dikawasan Papingan Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus dapat terus menjalankan usahanya.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Job Description, Pelatihan, Stres**

## **KERJA Terhadap Kinerja di Mediasi Kepuasan Kerja”**

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Job Description terhadap Kepuasan Kerja ?
2. Bagaimana pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja ?
3. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja?
4. Bagaimana pengaruh Job Description terhadap Kinerja Karyawan ?
5. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan ?
6. Bagaimana Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan?
7. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan?
8. Bagaimana Pengaruh Job Discription, Pelatihan Kerja, dan Stres Kerja secara menyeluruh terhadap Kepuasan Kerja ?
9. Bagaimana Pengaruh Job Discription, Pelatihan Kerja, dan Stres Kerja secara menyeluruh terhadap Kinerja Karyawan?

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **Kinerja**

Kinerja berasal dari kata job performance atau Actual Performanse (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2016:67). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016: 190). Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi, dan visi yang tertuang dalam *strategic planing* suatu organisasi atau perusahaan Moeheriono (2009). Tujuan ukuran kinerja adalah untuk memberikan bukti apakah hasil yang diinginkan telah tercapai atau belum dan apakah muatan yang terdapat ditempat pekerja memproduksi hasil tersebut, Wibowo (2007).

Fokus dan isi ukuran kinerja bervariasi diantara berbagai pekerjaan.

Berdasarkan para pendapat ahli tersebut, definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari individu dimana individu bekerja.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Luthans (2006), kepuasan kerja hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Menurut Robbins (2008), *Job Satisfaction* didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Menurut Grenberg dan Jerald (2003), terdapat beberapa cara yang dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan diantaranya: *make jobs fun; pay people fairly; match people to jobs that fit their interests; dan avoid boring repetitive jobs.*

Menurut Sunyoto (2013), Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya: pekerjaan yang menantang dan kondisi kerja yang mendukung, penghargaan yang sepadan, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang suportif, serta kesesuaian antara pekerjaan dengan kepribadian individu.

### **Job Description**

Job Description adalah analisa jabatan yang merupakan suatu aktivitas dalam menentukan apa pekerjaan yang harus dilakukan dan siapa yang harus melakukan tugas tersebut. Aktivitas ini adalah sebuah upaya untuk menciptakan kualitas dari pekerjaan dan kualitas dari kinerja total dari sebuah perusahaan. Perusahaan akan baik jika sumber daya manusia di dalamnya telah mampu melaksanakan pekerjaan masing-masing dengan jelas, spesifik, serta tidak memiliki peran ganda yang dapat menghambat proses pencapaian kinerja.

Pekerjaan atau tugas yang dilakukan maka sebelumnya, terlebih dahulu harus dilakukan suatu Job Analysis (analisis pekerjaan) perlu diingat

bahwa analisis pekerjaan tidak sama dengan Job Description namun pada akhirnya analisis pekerjaan akan berakhir pada suatu bentuk uraian tugas. Analisis pekerjaan merupakan kegiatan atau proses menghimpun dan menyusun berbagai informasi yang berkenaan dengan setiap pekerjaan, tugas-tugas, jenis pekerjaan, dan tanggung jawabnya secara operasional untuk mewujudkan tujuan organisasi atau bisnis sebuah perusahaan. Menurut Tim Penulis TSM (2015:14) menyatakan: *“Job Description is a systematic summaries of information gained from notes taken and record in the job analysis process”* (Uraian tugas yaitu uraian tentang semua yang dikerjakan oleh pemegang jabatan dalam menjalankan tugas-tugas jabatan)”. Menurut Gary Desler (2015:82) menyatakan bahwa: “Deskripsi pekerjaan adalah daftar jabatan, tanggung jawab, hubungan pelaporan, kondisi jabatan dan tanggung jawab “. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, nampak bahwa deskripsi pekerjaan merupakan keterangan singkat mengenai tugas dan tanggung jawab dari suatu jabatan. Deskripsi pekerjaan merupakan pedoman.

### **Pelatihan Kerja**

Pelatihan di definisikan oleh Ivancevich didalam Sutrisno (2013:67) sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Istilah pelatihan sering disamakan dengan pengembangan (development) yang merupakan kesempatan – kesempatan belajar yang didesain untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

### **Evaluasi Pelatihan**

Hal yang tidak kalah pentingnya juga dari sebuah proses training adalah evaluasi training. Setelah mengadakan pelatihan hendaknya di evaluasi hasil yang didapatkan dalam pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkat tingkah laku kerja, tingkat organisasi dan nilai akhir. Kita dapat melihat suatu training itu efektif atau tidak dapat dilihat dari evaluasi. Evaluasi program pelatihan mencakup mengukur hasil atau criteria spesifik untuk menentukan keuntungan program pelatihan.

Menurut Werner dan Desimone dalam Kaswan (2011:215) Evaluasi program pelatihan merupakan pengumpulan secara sistematis terhadap informasi deskriptif dan penilaian yang diperlukan untuk membuat keputusan pelatihan yang efektif yang terkait dengan seleksi, adopsi, nilai dan modifikasi aktivitas pembelajaran yang bervariasi.

### Stres Kerja

Menurut Greenberg (dalam Setiyana, V. Y. 2013: 384) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stress. Stres skerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stres di luar organisasi. Menurut Hasibuan (2013:204) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres (dalam Fahmi, 2014) adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

### Aspek-Aspek Stres Kerja

Stres (stress) di definisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang pekerja (Umar, 2013:44) Cepi Triatna, (2015 : 143) mengemukakan bahwa stres dapat menimbulkan dampak atau konsekuensi dalam:

- Aspek psikologis (kecenderungan gampang marah, frustasi, cemas, agresif, gugup, panik, kebosanan, depresi, dan kurang percaya diri)
- Aspek jasmaniah (perubahan hormonal, tekanan darah tinggi, denyut jantung meningkat, gangguan pencernaan, dan gangguan saraf)
- Aspek perilaku (kurang mampu membuat keputusan, mudah lupa, sensitif, kurang bertanggungjawab)
- Aspek lingkungan (suasana rumah tangga yang tidak harmonis, lingkungan kerja yang tidak produktif).

### Penelitian Terdahulu

Penggalian dari wacana penelitian terdahulu dilakukan sebagai upaya memperjelas tentang variabel-variabel dalam penelitian ini. Sekaligus untuk mengetahui lapakah ada pengaruh antar variabel yang diteliti serta dapat membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Umumnya kajian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti dari kalangan akademis dan telah lmempublikasikan pada beberapa jurnal cetakan dan jurnal online ( Internet).

**Tabel. 2.1 Penelitian Terdahulu**

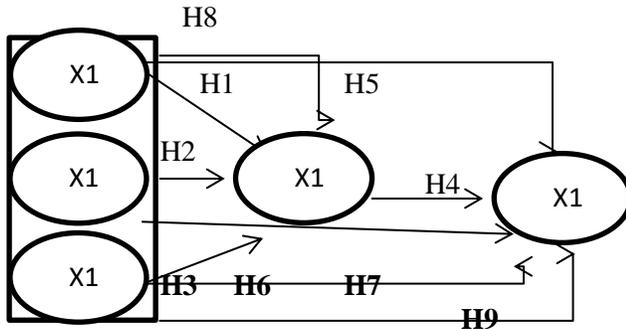
Penelitian dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Agung Azhary (2014) Jurnal Online Pengaruh job description ( deskripsi kerja)	Job Description dan Penempatan terhadap kepuasan kerja	Terdapat pengaruh dari Job Description dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
Romli (2010) Pengaruh Stres Terhadap Motivasi Kerja Dampaknya terhadap Kinerja karyawan PT. BPRS PNM AL.Ma'some	Stres kerja dan Motivasi kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja karyawan	Menunjukkan bahwa stress memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan	Pelatihan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara (persero) Medan
Pengaruh pelatihan kinerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Padma Ardyta Aktluaria Jakarta	Pelatihan Kerja dan Kinerja	Pengaruh pelatihan kerja tlerhadap kinerja karyawan sebesar 25%
Sriyono dan Farida (2013) Pengaruh Teamwork, kepuasan kerja dan oyalitas terhadap produktivitas pada perusahaan.	Kepuasan kerja dan Loyalitas sebagai variabel bebas dan produktivitas sebagai variabel terikat	Menunjukkan bahwa Teamwork, kepuasan kerja dan loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas baik secara persial maupun simultan.

Sumber : Dari Olah Data

### Kerangka Pemikiran Teoritis

Gambar: 1.1

### Kerangka Pemikiran Teoritis



### Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H<sub>1</sub> : Diduga ada pengaruh signifikan antara Job Description terhadap Kepuasan Kerjapada PT. Bukit Muria Jaya.

H<sub>2</sub> : Di duga ada pengaruh signifikan antara Pelatihan terhadap Kepuasan kerja pada PT. Bukit Muria Jaya.

H<sub>3</sub> : Diduga ada pengaruh signifikan antara Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bukit Muria Jaya.

H<sub>4</sub> :Diduga ada pengaruh signifikan antara kinerja terhadap Kinerja Karyawanpada PT. Bukit Muria Jaya.

H<sub>5</sub> : Diduga ada pengaruh signifikan antara Job Discription terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Muria Jaya.

H<sub>6</sub> : Diduga ada pengaruh signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Muria Jaya.

H<sub>7</sub> :Diduga ada pengaruh signifikan antara Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Muria Jaya.

H<sub>8</sub> : Diduga ada Pengaruh signifikan antara Job Discription, Pelatihan, Stres kerja secara menyeluruh terhadap Kepuasan Kerja di PT. Bukit Muria Jaya.

H<sub>9</sub> : Diduga ada Pengaruh signifikan antara Job Discription, Pelatihan, Stres kerja secara menyeluruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bukit Muria Jaya.

## METODE PENELITIAN

### Variabel Independen dan Dependen

Variabel penelitian sangat penting dalam sebuah penelitian, karena variabel bertujuan sebagai landasan mempersiapkan alat dan metode pengumpulan data dan sebagai alat menguji hipotesis. Itulah sebabnya, sebuah variabel harus dapat diamati dan dapat diukur.

Variabel adalah suatu atribut, nilai/ sifat dari objek, individu/kegiatan yang mempunyai banyak variasi tertentu antara satu dan lainnya dan memiliki sifat yang diambil dari suatu nilai yang berbeda (*different values*) yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dicari informasinya serta ditarik kesimpulannya (Hatch dan Farhady, 2011 ). Menurut Sekaran (2012) menyatakan bahwa variabel merupakan sesuatu yang mempunyai nilai yang dapat berbeda/ berubah. Nilai ini dapat berbeda dalam waktu yang lain untuk objek/ orang yang sama atau dapat juga berbeda pada waktu yang sama untuk objek/ orang yang berbeda. Penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen.

### Devinisi Operational Variabel Penelitian

Tabel 3.1

Variabel	Definisi Konsep	Indikator	Sumber
Job Description (X1)	Job Description adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.	Informasi Jabatan Rincian tugas dan tanggung jawab Prestasi Jabatan Perlengkapan kerja Bentuk umum pekerjaan Promosi Jabatan	(Melayu S.P Hasibuan, 2014:33)
Pelatihan Kerja (X2)	Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang,	Kualifikasi/kompetensi yang memadai Memotivasi peserta Kebutuhan	Gary Dessler (2011:263)

	keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.	umpan balik	
Stres Kerja (X3)	Stress kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik pada karyawan PT. Citra Kencana Industri Tajung Morawa Medan.	Kenyamanan dalam bekerja Pekerjaan berlebih Dampak Tugas yang diberikan	Robbins dalam Imamtama (2006)
Kinerja Karyawan (Y1)	Kinerja karyawan adalah hasil secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Kemampuan Keterampilan Hasil Kerja Waktu dalam bekerja Pencapaian Target Jalinan Kerja sama Kekompakan Kemandirian	(Anwar Prabu Mangkune gara 2011:75)
Kepuasan Kerja (Y2)	Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara seberapa banyak ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan seberapa banyak yang diyakini haruslah diterima.	Pekerjaan yang sesuai kemampuan Pekerjaan yang secara mental menantang Besarnya gaji Kecepatan pembayaran gaji Kesempatan untuk maju	Robbins (2013:312)

### Obyek penelitian, Populasi dan Sampel Penelitian

#### ➤ Obyek penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah PT. Bukit Muria Jaya Dukuh Papringan Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus.

#### ➤ Populasi dan Sampel Penelitian

##### ➤ Populasi

Populasi menurut Djaewanto Ps dan Pangestu Subagyo (1995) adalah keseluruhan obyek (satuan-satuan / individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bukit Muria Jaya Dukuh Papringan Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus yang berjumlah 210 karyawan.

##### ➤ Sampel

Sampel merupakan sub dari seperangkat yang dipilih untuk dipelajari (Jonathan Sarwono,2006). Tehnik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan nonrandom sampling dengan tehnik proposional sampling yaitu tehnik pengambilan sampel dari setiap sub populasi dengan memperhitungkan besar kecilnya sub populasi tersebut, dimana yang dimaksud disini adalah karyawan bagian produksi.

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

Keterangan:

n= Jumlah Sampel

N= Jumlah Populasi (210 orang)

D<sup>2</sup>= Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 90%)

$$n = \frac{N}{N \cdot D^2 + 1} = \frac{210}{(210) \cdot 0,1^2 + 1} = \frac{210}{3,1} = 67,74 = 68 \text{ responden}$$

Jadi, didapatkan 68 sampel dari jumlah populasi sebanyak 210 karyawan.

### Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data pada penelitian jika dilihat dari sumbernya adalah

Data primer yaitu data mengenai tanggapan karyawan PT. Bukit Muria Jaya Dukuh

Papringan Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus. Tanggapan karyawan tersebut diperoleh lewat koesioner dan wawancara langsung terhadap karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini. datanya berupa jawaban-jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, karena untuk memperoleh data itu biasanya diajukan serentetan pertanyaan yang tersusun dalam suatu daftar (Marzuki, 2003).

## Analisis Jalur atau Pengujian Hipotesis

### Analisis Regresi

Analisis regresi linier berganda diperlukan guna mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu Job Description ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), dan Stres Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $Y_2$ ).

Secara umum formulasi dari regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

$Y_1$	=	Kepuasan kerja
$Y_2$	=	Kinerja
$X_1$	=	Job Description
$X_2$	=	Pelatihan
$X_3$	=	Stres kerja
$a$	=	Konstanta
$e$	=	<i>Error estimate</i>
$b_1, b_2, b_3$	=	Koefisien regresi

(Imam Ghozali, 2011:32).

### Uji t (Parsial)

Uji parsial menggunakan uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ) (Ghozali, 2011:198).

Adapun langkah-langkah pengujian t adalah sebagai berikut:

1. Menentukan  $H_0$  dan  $H_a$ 
  - a.  $H_0 : b_1 = 0$  (variabel independen secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen).
  - b.  $H_a : b_1 \neq 0$  (variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen).

2. Menggunakan uji dua sisi dengan tingkat kehandalan 95% ( $\alpha/2 = 2,5\%$ ) dengan *degree of freedom* ( $df = n-k$ ), maka akan didapat nilai  $t_{\text{tabel}}$ .
3. Kriteria pengujian
  - a.  $t_{\text{hitung}}$  dan  $t_{\text{tabel}}$ 
    - 1)  $H_0$  diterima bila  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$
    - 2)  $H_a$  diterima bila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$
  - b. Probabilitas Signifikansi
    - 1)  $H_0$  diterima bila Prob. Sig  $> 0,05$
    - 2)  $H_a$  diterima bila Prob. Sig  $< 0,05$

### Uji F (Berganda)

Uji F digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikasinya dengan nilai F pada tabel analisis varian, jika nilai signifikasinya dibawah 0,05 maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak (Ghozali, 2011:198).

Adapun langkah pengujian uji F adalah:

1. Menentukan  $H_0$  dan  $H_a$ 
  - a.  $H_0 : b_{1,2} = 0$  yang berarti tidak ada pengaruh dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen.
  - b.  $H_a : b_{1,2} \neq 0$  yang berarti ada pengaruh dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Menentukan kriteria uji maka dapat diperiksa tabel  $F_{0,05;df}$ , digunakan tingkat kehandalan 95%. Kemudian dilanjutkan menentukan perhitungan  $F_{\text{hitung}}$ .
3. Kriteria pengujian
  - a.  $F_{\text{hitung}}$  dan  $F_{\text{tabel}}$ 
    - 1)  $H_0$  diterima bila  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$
    - 2)  $H_a$  diterima bila  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$
  - b. Probabilitas Signifikansi
    - 1)  $H_0$  diterima bila Prob. Sig  $> 0,05$
    - 2)  $H_a$  diterima bila Prob. Sig  $< 0,05$

### Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi ialah nol dan satu, Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen

dalam menjelaskan variasi dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:97).

### Diagram Jalur dan Persamaan Struktural

Dalam analisis jalur sebelum penelitian melakukan analisis suatu penelitian, terlebih dahulu peneliti membuat diagram jalur yang digunakan untuk mempresentasikan permasalahan dalam bentuk gambar dan menentukan persamaan struktural yang menyatakan hubungan antara variabel pada diagram jalur tersebut.

Juliansyah Noor (2014:81) menyatakan bahwa:

“Diagram jalur dapat digunakan untuk menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel independen terhadap suatu variabel dependen. Pengaruh-pengaruh itu tercermin dalam apa yang disebut dengan koefisien jalur, dimana secara matemik analisis jalur mengikuti mode struktural:.

#### a. Diagram Jalur

Langkah pertama dalam analisis jalur adalah merancang diagram jalur sesuai dengan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian. Maka model analisis jalur dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

#### Koefisien Jalur

Untuk memperoleh nilai Koefisien jalur dari masing-masing variabel independen, terlebih dahulu dihitung korelasi antar variabel menggunakan rumus korelasi *pearson product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{N\sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{N\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Nilai korelasi yang diperoleh dapat diinterpretasikan dengan berpedoman pada tabel berikut:

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui jawaban responden tentang pertanyaan yang terdapat di dalam butir kuesioner yang merupakan indikator atau rincian dari variabel

penelitian. Analisis deskriptif juga untuk mengetahui berapa besar presentase jawaban responden pada setiap alternatif jawaban yang ada.

Variabel *job Description* terdiri dari 6 indikator, dimana masing-masing indikator mempunyai 5 butir pernyataan yang diajukan untuk responden. Variabel pelatihan kerja terdiri dari 5 indikator, dimana masing-masing indikator mempunyai 5 butir pernyataan yang diajukan untuk responden. Variabel stress kerja terdiri dari 5 indikator, dimana masing-masing indikator mempunyai 5 butir pernyataan yang diajukan untuk responden. Variabel kinerja karyawan terdiri dari 5 indikator, dimana masing-masing indikator mempunyai 5 butir pernyataan yang diajukan untuk responden. Variabel kepuasan terdiri dari 5 indikator, dimana masing-masing indikator mempunyai 5 butir pernyataan yang diajukan untuk responden.

### Analisis Data

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *job description*, pelatihan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di mediasi kepuasan kerja. Berdasarkan olah data menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

#### Hasil Analisis Regresi

Keterangan	Nilai Koefisien	
	Y2	Y1
Konstanta	3,769	7,426
X1	0,715	0,307
X2	0,223	0,692
X3	0,591	0,644

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi pengaruh *job description*, pelatihan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di mediasi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

$$Y1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y1 = 3,769 + 0,715X_1 + 0,223X_2 + 0,591X_3 + e$$

$$Y2 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y2 = 7,426 + 0,307X_1 + 0,692X_2 + 0,644X_3 + e$$

Keterangan :

- Y1 : Kepuasan Kerja
- Y2 : Kinerja Karyawan
- a : Konstanta
- b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub>,b<sub>3</sub> : Koefisien Regresi
- X<sub>1</sub> : *Job Description*
- X<sub>2</sub> : Pelatihan Kerja
- X<sub>3</sub> : Stress Kerja
- e : *Standard Error*

**Analisis Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependent. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol atau satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent. Dalam penelitian ini variabel dependent atau terikat (Y2) adalah kinerja karyawan, kemudian variabel mediasi dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y1), selanjutnya variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah *job description* (X1), pelatihan kerja (X2) dan stress kerja (X3).

Hasil analisis dengan menggunakan SPSS mengenai sumbangan pengaruh *job description* (X1), pelatihan kerja (X2) dan stress kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y1) adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.809 <sup>a</sup>	.655	.639	2.960	1.710
a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Job Description, Pelatihan Kerja					
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *R Square* adalah 0,655. kemudian dapat dijelaskan bahwa sumbangan pengaruh variabel *job description* (X1), pelatihan kerja (X2) dan stress kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y1) dipengaruhi sebesar 65,5%. Jadi besarnya pengaruh antara *job description* (X1), pelatihan kerja (X2) dan stress kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y1) adalah sebesar 65,5% sedangkan sisanya (100% -

65,5% = 34,5%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Kemudian hasil analisis dengan menggunakan SPSS mengenai sumbangan pengaruh *job description* (X1), pelatihan kerja (X2) dan stress kerja (X3) terhadap Kinerja (Y2) adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.9**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.806 <sup>a</sup>	.649	.633	2.694	2.190
a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Job Description, Pelatihan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *R Square* adalah 0,649. kemudian dapat dijelaskan bahwa sumbangan pengaruh variabel *job description* (X1), pelatihan kerja (X2) dan stress kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) dipengaruhi sebesar 64,9%. Jadi besarnya pengaruh antara *job description* (X1), pelatihan kerja (X2) dan stress kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) adalah sebesar 64,9% sedangkan sisanya (100% - 64,9% = 35,1%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

**Uji t (Parsial)**

Selanjutnya untuk membuktikan bahwa masing-masing variabel yaitu: *job description* (X1), pelatihan kerja (X2), dan stress kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y2) di mediasi kepuasan kerja (Y1) pada PT. Bukit Muria Jaya. Tabel distribusi t dicari derajat pada derajat kebebasan (df) n-k-1. (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Sehingga t tabel diperoleh df= (68-3-1=64) dengan taraf signifikansi 5% adalah 1,997. Secara lebih rinci dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji t (Parsial)**

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
	Kinerja			

X1	2,550	1,997	0,000	Berpengaruh dan Signifikan
X2	3,188	1,997	0,002	Berpengaruh dan Signifikan
X3	3,351	1,997	0,007	Berpengaruh dan Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Variabel	t hitung Kepuasan	t tabel	Sig	Keterangan
X1	5,405	1,997	0,000	Berpengaruh dan Signifikan
X2	0,933	1,997	0,354	Tidak Berpengaruh dan Tidak Signifikan
X3	2,800	1,997	0,007	Berpengaruh dan Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Tabel 4.11

Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
(Y1)	8,094	1,997	0,000	Berpengaruh dan Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

**Uji F (Berganda)**

Uji F digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (*job description*, pelatihan kerja dan stress kerja) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dan variabel mediasi (kepuasan kerja).

Tabel distribusi t dicari derajat pada derajat kebebasan  $df (n-k-1)$ . (n) adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen. Sehingga  $F_{tabel}$  diperoleh  $df = 68-3-1 = 64$  dengan taraf signifikansi 5% adalah sebesar 2,75, Jika f hitung > f tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sebaliknya jika f hitung < f tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.12

Hasil Uji F (Signifikansi  $\alpha = 5\%$ )

F hitung		t tabel	Sig.		Keterangan
Y2	Y1		Y2	Y1	
39,552	40,481	2,75	0,000	0,000	Berpengaruh Secara Parsial (Bersama)

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

**Analisis Jalur**

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda. Analisis jalur akan membantu dalam melihat besar kecilnya nilai koefisien secara langsung dan tidak langsung dari variabel terikat terhadap variabel bebas dengan memperhatikan besarnya nilai koefisien.

Berikut adalah rangkuman nilai koefisien jalur pada sub struktur 1, yaitu:

Tabel 4.13

Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Sub-Struktur 1

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur (Beta)	Nilai Sig.	Hasil Pengujian	Nilai Koefisien	Nilai Koefisien Variabel Lain
X1 terhadap Y1	0,556	0,013	Berpengaruh dan Signifikan	0,655 = 64,9 %	$\sqrt{1 - 0,655} = 0,587$
X2 terhadap Y1	0,103	0,002	Tidak Berpengaruh dan Tidak Signifikan		
X3 terhadap Y1	0,263	0,001	Berpengaruh dan Signifikan		

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berikut adalah rangkuman nilai koefisien jalur pada sub struktur 2, yaitu:

No	Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur (Beta)	Nilai Sig.	Hasil Pengujian Koefisien Kerja	Nilai Koefisien Kerja terhadap Keuasan	Nilai Koefisien Kerja terhadap Keuasan Lain
1	X1 terhadap Y2	0,265	0,013	Berpengaruh dan signifikan	0,265	0,265
2	X2 terhadap Y2	0,354	0,002	Berpengaruh dan signifikan	0,354	0,354
3	X3 terhadap Y2	0,318	0,001	Berpengaruh dan signifikan	0,318	0,318
4	Y1 terhadap Y2	0,706	0,000	Berpengaruh dan signifikan	0,706	0,706

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

**Pembahasan**

**Pengaruh Job Descriptiom terhadap Keuasan Kerja**

Job Description adalah analisa jabatan yang merupakan suatu aktivitas dalam menentukan apa pekerjaan yang harus dilakukan dan siapa yang harus melakukan tugas tersebut.

Hasil pengujian statistik pengaruh *job description* terhadap keuasan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,550 dengan nilai t tabel 1,977 dan nilai signifikansi 0,013. Dapat disimpulkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel (2,550 > 1,977), maka H0 ditolak dan H1 diterima (terdapat pengaruh dan signifikan). Jadi *job description* merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keuasan kerja di PT. Bukit Muria Jaya.

Dari hasil penelitian ini dapat memberikan bukti empiris bahwa *job description* berpengaruh terhadap keuasan kerja di PT. Bukit Muria Jaya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agung Azhary pada tahun 2014 dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh job description (deskripsi kerja) dan Penempatan terhadap keuasan kerja terhadap keuasan kerja yang berdampak terhadap efektivitas organisasi (studi pada pegawai departemen pgt PT. chevron pacific indonesia)”

yang memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *job descriptiom* terhadap keuasan kerja. Artinya, semakin baik *job description* yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin baik pula keuasan kerja di PT. Bukit Muria Jaya.

Hasil Pengujian Koefisien Kerja	Nilai Koefisien Kerja terhadap Keuasan	Nilai Koefisien Kerja terhadap Keuasan Lain
Berpengaruh dan signifikan	0,265	0,265
Berpengaruh dan signifikan	0,354	0,354
Berpengaruh dan signifikan	0,318	0,318
Berpengaruh dan signifikan	0,706	0,706

Hasil pengujian statistik pengaruh pelatihan di definisikan oleh Ivancevich dalam Sutrisno (2013:67) sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijalannya segera. Istilah pelatihan sering disamakan dengan pengembangan (development) yang merupakan kesempatan – kesempatan belajar yang didesain untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini dapat memberikan bukti empiris bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap keuasan kerja di PT. Bukit Muria Jaya.

**Pengaruh Stress Kerja terhadap Keuasan Kerja**

Menurut Greenberg (dalam Setiyana, V. Y. 2013: 384) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stress. Stres skerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stres di luar organisasi.

Hasil pengujian statistik pengaruh stress kerja terhadap keuasan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,351 dengan nilai t tabel 1,977 dan nilai signifikansi 0,001. Dapat disimpulkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel (3,351 > 1,977), maka H0 ditolak dan H3 diterima (terdapat pengaruh dan signifikan). Jadi stress kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Muria Jaya.

Dari hasil penelitian ini dapat memberikan bukti empiris bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Bukit Muria Jaya.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2008), *Job Satisfaction* didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Hasil pengujian statistik pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 8,094 dengan nilai t tabel 1,977 dan nilai signifikansi 0,000. Dapat disimpulkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ( $8,094 > 1,977$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima (terdapat pengaruh dan signifikan). Jadi kepuasan kerja merupakan variabel mediasi yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Muria Jaya.

Dari hasil penelitian ini dapat memberikan bukti empiris bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Muria Jaya.

### **Pengaruh Job Description terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian statistik pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,405 dengan nilai t tabel 1,977 dan nilai signifikansi 0,000. Dapat disimpulkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ( $5,405 > 1,977$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima (terdapat pengaruh dan signifikan). Jadi *job description* merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Muria Jaya.

Dari hasil penelitian ini dapat memberikan bukti empiris bahwa *job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Muria Jaya.

### **Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian statistik pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,933 dengan nilai t tabel 1,977 dan nilai signifikansi 0,354. Dapat disimpulkan bahwa t

hitung lebih kecil dari t tabel ( $0,933 < 1,977$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_6$  ditolak (tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan). Jadi pelatihan kerja merupakan variabel bebas yang tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Muria Jaya.

Dari hasil penelitian ini dapat memberikan bukti empiris bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Muria Jaya.

### **Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian statistik pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,800 dengan nilai t tabel 1,977 dan nilai signifikansi 0,007. Dapat disimpulkan bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel ( $2,800 > 1,977$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_7$  diterima (terdapat pengaruh dan signifikan). Jadi stress kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Muria Jaya.

Dari hasil penelitian ini dapat memberikan bukti empiris bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Muria Jaya.

### **Pengaruh Job Description, Pelatihan Kerja dan stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dari uji F pada tabel diatas diperoleh nilai f tabel untuk  $df = 68-3-1 = 64$  dengan taraf signifikansi 5% adalah 2,75. Kemudian berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 39,552. Dengan demikian nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ( $39,552 > 2,75$ ) dengan nilai signifikansi 0,000. Ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_8$  diterima, artinya bahwa variabel *job description*, pelatihan kerja dan stress kerja secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian berarti Hipotesis 8 : Terdapat pengaruh *job description*, pelatihan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Muria Jaya “diterima”.

Dari hasil penelitian ini dapat memberikan bukti empiris bahwa *Job Description*, Pelatihan Kerja dan stress Kerja berpengaruh secara bersama terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Muria Jaya.

## Pengaruh *Job Description*, Pelatihan Kerja dan stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari uji F pada tabel diatas diperoleh nilai f tabel untuk  $df = 68-3-1= 64$  dengan taraf signifikansi 5% adalah 2,75. Kemudian berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 40,481. Dengan demikian nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ( $40,481 > 2,75$ ) dengan nilai signifikansi 0,000. Ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya bahwa variabel *job description*, pelatihan kerja dan stress kerja secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian berarti Hipotesis 9 : Terdapat pengaruh *job description*, pelatihan kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Bukit Muria Jaya “diterima”.

Dari hasil penelitian ini dapat memberikan bukti empiris bahwa *Job Description*, Pelatihan Kerja dan stress Kerja berpengaruh secara bersama terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bukit Muria Jaya.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, secara keseluruhan penulisan skripsi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari tiga variabel *job description*, pelatihan kerja, dan stress kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan,
2. Dari tiga variabel *Job description*, pelatihan kerja dan stress kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan hasil data yang terbesar yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pelatihan kerja dengan nilai koefisien 3,188. Maka dari itu perusahaan harus mampu memperbaiki sistem pelatihan kerja diperusahaan PT. Bukit Muria Jaya.
3. Hasil dari penhitunan nilai koefisien tentang kepuasan kerja menunjukkan dari ketia variabel *job description*, pelatihan kerja dan stress kerja ada satu variabel yang tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu variabel pelatihan kerja, dimana hasil nilai koefisien nya 0,933. Maka perusahaan PT. Bukit Muria Jaya diharuskan mampu memperbaiki dan meminimalisir pelatihan kerja guna untuk kepuasan karyawan untuk

mampu memenuhi keinginan dari perusahaan PT. Bukit Muria Jaya.

### Saran-saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait dengan *job description*, pelatihan kerja dan stress kerja dan faktor yang mempengaruhinya Khususnya yang berminat untuk mengetahui lebih jauh tentang *job description*, pelatihan kerja dan stress kerja di perusahaan PT. Bukit Muria Jaya.
2. Dari tiga variabel *job description*, pelatihan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan terbukti faktor yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan adalah *pelatihan kerja*, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi tertinggi yaitu 3.188. Sedangkan *job description* memiliki peringkat kedua yaitu dengan nilai koefisien regresi 2.550 dan posisi terendah yaitu *stres kerja* dengan nilai koefisien regresi 3.351. Perusahaan disarankan untuk lebih meningkatkan pelaksanaan pelatihan kerja, dan memberikan materi-materi sesuai *job description*, agar karyawan mampu bekerja lebih baik sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.
3. Dari tiga variabel *job description*, pelatihan kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja faktor yang paling berpengaruh terbesar adalah *job description* kerja karyawan hal ini di terbukti nilai koefisien regresi tertinggi 5.405, sedangkan stress kerja menempati nilai kedua yaitu dengan nilai koefisien regresi 2.800, dan stress kerja mendapat peringkat terakhir yaitu dengan nilai koefisien regresi 0,933. Perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan pelatihan kerja karyawan yang terjadi diperusahaan dan mampu meminimalisir supaya karyawan mampu meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik pada karyawan di PT. Bukit Muria Jaya.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Edison, Emron dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2001, *Manajemen sumberdaya manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta Bumi Aksara 2005.
- Meilisa Syelviani Desember 2017 “*Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Tembilahan*” Volume 1 No 1, Desember 2017 e-ISSN:2597-5234.
- Rivai, Veithzal dan Sagal, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Wahyu Maulana, April 2009 “*Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tema (Trijaya Excel Madura) Melalui Kepuasan Kerja*” Vol.2 No.1 April 2019 ISSN 2623-0690.
- Setiyani, V.Y.(2013) *Forgiveness dan Stres Kerja Terhadap Perawat*. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. Universitas Muhamadiyah.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Andi: Yogyakarta.
- Greenberg dan Jerald, Robert Baron. (2003). *Behavior In Organization (Understanding and Managing The Human Side Of Work)*. *Eight Edition*. Prentice Hall.
- Sunyoto, Y.(2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Bisnis* Vol. 1 No. 1 Tahun 2013
- Robbins, Stephen. (2008). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks: Jakarta.
- Robbins, SP and Judge, TA. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12 buku 1*. Salemba Empat : Jakarta.
- Marzuki, 2003. *Metodologi Riset*. Yogyakarta; BPFE-UII.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariant Dengan Program SPSS*. Semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

