



**PENGARUH KEPERIBADIAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
PT. DANUSARI MITRA SEJAHTERA**

Skripsi

Diajukan Oleh:

Karina Murdiyanti Pratama

021119199

**FAKULTAS EKONOMI & BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR  
2023**



**PENGARUH KEPRIBADIAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
PT. DANUSARI MITRA SEJAHTERA**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Program  
Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA)



Ketua Program Studi  
(Prof Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM.,CA)

**PENGARUH KEPERIBADIAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
PT. DANUSARI MITRA SEJAHTERA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari : 22 Juni 2023

Karina Murdiyanti Pratama

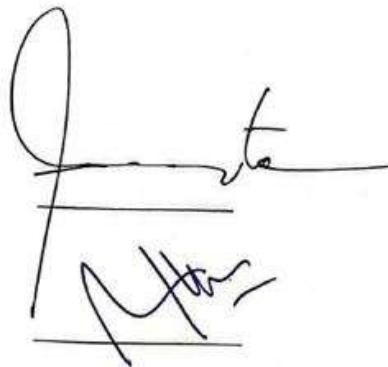
021119199

Menyetujui,

**Ketua Penguji Sidang**  
(Dr. Edy Sudaryanto, Ak., M.M, CA )

**Ketua Komisi Pembimbing**  
(Dr. Nancy Yusnita, SE., M.M)

**Anggota Komisi Pembimbing**  
(Angka Priatna, SE., M.M)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Karina Murdiyanti Pratama

NPM : 021119199

Judul Skripsi : Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres

Kerja sebagai Variabel Intervening PT. Danusari Mitra Sejahtera

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta produk skripsi diatas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor,



Karina Murdiyanti Pratama  
021119199

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2023

**Hak Cipta Dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan*

## ABSTRAK

KARINA MURDIYANTI PRATAMA. 021119199. Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening PT. Danusari Mitra Sejahtera. Dibawah bimbingan : NANCY YUSNITA dan ANGKA PRIATNA. 2023.

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Namun mengelola karyawan bukanlah hal mudah, dikarenakan mereka mempunyai karakteristik kepribadian yang berbeda-beda. Maka kepribadian dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan terhadap perusahaan. Adanya kepribadian tersebut dapat memicu stres kerja pada karyawan tersebut. Stres kerja merupakan bagian yang penting bagi perusahaan terutama yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki karyawan yang kompeten sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu 110 karyawan PT. Danusari Mitra Sejahtera. Metode untuk melakukan pengolahan dan analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan *software* SmartPLS 4.

Hasil penelitian terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan kepribadian terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh langsung negatif dan signifikan kepribadian terhadap stres kerja, terdapat pengaruh langsung negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan kepribadian terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja yang dinilai nilai koefisien 0,024, *t-statistik* 2,025 > 1,96 atau *P value* 0,043 < 0,05. Hal ini berarti stres kerja memediasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.  
Kata Kunci : Kepribadian, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

## PRAKATA

*Alhamdulillah* *rabbi'l'alamin*. Terhadap proses yang telah dilalui. Segala Puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening PT. Danusari Mitra Sejahtera”**. Sholawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Besar Rasulullah SAW yang mengantarkan manusia dari zaman kegelapan ke zaman yang terang benderang ini.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan sebagai salah satu syarat kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor, serta sebagai terapan ilmu dan pembelajaran yang telah didapatkan semasa perkuliahan, sehingga diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis secara pribadi dan para pembaca untuk mendapatkan wawasan yang luas. Banyak rintangan yang dilalui oleh penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Namun, terdapat pihak-pihak yang memberikan dukungan, bimbingan, bantuan, motivasi, hingga do'a. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Dua orang paling berjasa dalam hidup saya, Ibunda Mulyanah dan Ayahanda Makmur. Terima kasih atas kepercayaan yang telah diberikan, serta pengorbanan, cinta, do'a, semangat, serta candaan-candaan yang sering di lontarkan “Leluconmu adalah warna untuk hidup saya Bapak”, dan Kakak laki-laki Dede Mulyadi Pratama yang selalu suport keluarga, kalian sangat berarti untuk saya. Semoga Allah SWT selalu menjaga kalian dalam kebaikan dan kemudahan *aamiin*.
2. Bapak Prof. Dr. rer. pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc, selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, S.E., M.si., CMA., CAPM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Dr. Retno Martanti Endah Lestari, S.E., M.si., CMA., CAPM, selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Doni Wihartika, S.Pi., MM, selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Ibu Dr. Nancy Yusnita, SE., M.M, selaku Ketua Komisi Pembimbing.
8. Bapak Angka Priatna, SE., M.M, selaku Anggota Komisi Pembimbing.
9. Bapak Dr. Edy Sudaryanto, Ak., M.M, CA, selaku Penguji Sidang Proposal dan Sidang Skripsi.
10. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

11. Ibu Junita Ningsing, selaku HRD di PT. Danusari Mitra Sejahtera yang telah mengizinkan penelitian dan memberi pengarahan saat melakukan magang.
12. Para Staff HRD dan Marketing PT. Danusari Mitra Sejahtera.
13. Seluruh teman-teman seperjuangan saya kelas F terutama Vadillah teman kelas yang selalu membantu saya akan tugas kuliah, Manajemen angkatan 2019.
14. Bestiekuh Dilong, Aci, Cikal, selau memberikan semangat-semangat yang membangun selama ini.
15. Kepada Nakama One Piece yang selalu memberikan motivasi semangat melalui film animenya selama penyusunan skripsi.
16. Kepada teman dekat Anggi Junika yang menemani dan ikut serta membantu dalam menyusun skripsi.
17. Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for always being a giver and trying give more than I receive. I wanna thank me for trying do more right than wrong. I wanna thank me for just being me at all times.

Bogor, 2023

Karina Murdiyanti Pratama



## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>LEMBAR PENGESAHAN &amp; pERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>LEMBAR HAK CIPTA</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>PRAKATA</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>1.1. Latar Belakang Penelitian</b> .....	1
1.2. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah .....	8
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	8
1.2.2. Perumusan Masalah .....	8
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian .....	9
1.3.1. Maksud Penelitian.....	9
1.3.2. Tujuan Penelitian .....	9
1.4. Kegunaan Penelitian.....	9
1.4.1. Kegunaan Praktis .....	9
1.4.2. kegunaan Akademik.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	11
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.4. Peranan Manajemen Sumber Daya manusia .....	14
2.2. Kepribadian .....	15
2.2.1. Pengertian Kepribadian.....	15
2.2.2. Jenis-Jenis Kepribadian .....	16
2.2.3. Faktor Pembentuk Kepribadian .....	17
2.2.4. Indikator Kepribadian .....	17
2.3. Stres Kerja .....	20

2.3.1. Pengertian Stres Kerja .....	20
2.3.2. Faktor Penyebab Stres Kerja.....	21
2.3.3. Dampak Stres Kerja.....	21
2.3.4. Pengelolaan Stres Kerja.....	21
2.3.5. Indikator Stres Kerja.....	22
2.4. Kinerja .....	24
2.4.1. Pengertian Kinerja .....	24
2.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	25
2.4.3. Indikator Kinerja.....	25
2.4.4. Penilaian Kinerja.....	26
2.5. Penelitian sebelumnya dan kerangka pemikiran .....	28
2.5.1. Penelitian sebelumnya .....	28
2.5.2. Kerangka Pemikiran .....	33
2.6. Hipotesis Penelitian .....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
3.1. Jenis Penelitian .....	36
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	36
3.2.1. Objek Penelitian.....	36
3.2.2. Unit Analisis .....	36
3.2.3. Lokasi Penelitian.....	36
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	36
3.3.1. Jenis data Penelitian.....	36
3.3.2. Sumber Data Penelitian .....	36
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	37
3.5. Metode Penarikan Sampel.....	40
3.6. Metode Pengumpulan Data .....	41
3.6.1. Data Primer .....	41
3.6.2. Data Sekunder.....	42
3.7. Metode Pengolahan/ Analisis Data .....	42
3.7.1. Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	42
3.7.2. Model Pengujian Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	49
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>52</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	52

4.1.1	Profil Perusahaan PT. Danusari Mitra Sejahtera .....	52
4.1.2	Visi dan Misi PT. Danusasi Mitra Sejahtera .....	53
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan .....	53
4.1.4	Profil Responden .....	54
4.1.5	Analisis Data & Uji Instrument Data .....	55
4.1.6	Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja PT, Danusari Mitra Sejahtera.....	62
4.1.7	Pengujian Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	103
4.1.8	Uji Hipotesis .....	105
4.1.9	Predictive Relevance .....	108
4.1.10	Effect Size ( $f^2$ ) / <i>F Square</i> .....	108
4.1.11	GoF (Goodness of Fit) .....	109
4.2	Pembahasan .....	110
4.2.1	Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan .....	110
4.2.2	Pengaruh Kepribadian Terhadap Stres Kerja.....	111
4.2.3	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	112
4.2.4	Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja .....	113
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>114</b>
5.1	Simpulan.....	114
5.2	Saran.....	115
5.2.1	Bagi Karyawan PT. Danusari Mitra Sejahtera.....	115
5.2.2	Bagi Instansi Terkait .....	115
5.2.3	Bagi Peneliti Selanjutnya .....	116
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>117</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>		<b>120</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>122</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan Indikator Kualitas (Quality).....	4
Tabel 1. 2 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan Indikator Kuantitas (Quantity).....	5
Tabel 1. 3 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan Indikator Tingkat Pengetahuan (Knowledge).....	6
Tabel 1. 4 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan Indikator Tingkat Ketepatan Waktu (Availability).....	7
Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya.....	28
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel .....	37
Tabel 4. 1 Loading Faktor.....	57
Tabel 4. 2 Average variance extracted (AVE).....	58
Tabel 4. 3 Cross Loading .....	59
Tabel 4. 4 Cronbach's Alpha .....	60
Tabel 4. 5 Composite Reliability .....	61
Tabel 4. 6 Jawaban "Saya cenderung tidak mudah terpengaruh".....	62
Tabel 4. 7 Jawaban "Saya cenderung peka terhadap masalah pekerjaan".....	63
Tabel 4. 8 Jawaban "Saya cenderung tenang dalam menghadapi masalah".....	63
Tabel 4. 9 Jawaban "Saya cenderung percaya diri akan sebuah keputusan yang telah dibuat".....	64
Tabel 4. 10 Jawaban "Saya senang berada di sekitar orang banyak".....	64
Tabel 4. 11 Jawaban "Saya senang diberi tanggung jawab".....	65
Tabel 4. 12 Jawaban "Saya cenderung bersemangat".....	66
Tabel 4. 13 Jawaban "Saya senang menjadi pusat perhatian".....	66
Tabel 4. 14 Jawaban "Saya cenderung pandai bicara".....	67
Tabel 4. 15 Jawaban "Saya cenderung peka terhadap seseorang".....	67
Tabel 4. 16 Jawaban "Saya cenderung seorang yang jujur".....	68
Tabel 4. 17 Jawaban "Saya cenderung mengutamakan kepentingan bersama".....	69
Tabel 4. 18 Jawaban "Saya memiliki hati yang lembut".....	69
Tabel 4. 19 Jawaban "Saya cenderung suka membantu".....	70
Tabel 4. 20 Jawaban "Saya cenderung berhati-hati dalam bekerja".....	70
Tabel 4. 21 Jawaban "Saya cenderung taat kepada aturan".....	71
Tabel 4. 22 Jawaban "Saya tidak menunda-nunda pekerjaan".....	71
Tabel 4. 23 Jawaban "Saya mempersiapkan diri sebelum bekerja".....	72
Tabel 4. 24 Jawaban "Saya mengikuti jadwal kerja".....	73
Tabel 4. 25 Jawaban "Saya tertarik pada metode baru dalam penyelesaian pekerjaan".....	73
Tabel 4. 26 Jawaban "Saya menyukai kreativitas".....	74
Tabel 4. 27 Jawaban "Saya menikmati rutinitas pekerjaan".....	74
Tabel 4. 28 Jawaban "Saya memiliki ide-ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan".....	75

Tabel 4. 29 Jawaban “Saya cepat memahami sesuatu”.....	76
Tabel 4. 30 Hasil Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kepribadian ..	76
Tabel 4. 31 Hasil Interval.....	78
Tabel 4. 32 Jawaban “Saya merasa perubahan-perubahan yang terjadi di perusahaan diluar kemampuan saya untuk mengatasinya” .....	78
Tabel 4. 33 Jawaban “Saya merasa kemajuan teknologi begitu sulit untuk diikuti”	79
Tabel 4. 34 Jawaban “Saya memiliki sedikit informasi masalah yang dihadapi perusahaan” .....	80
Tabel 4. 35 Jawaban “Saya mengalami kesulitan untuk mengetahui apakah cara-cara yang saya tempuh dalam melakukan pekerjaan bisa mencapai sasaran” .....	80
Tabel 4. 36 Jawaban “Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat” .....	81
Tabel 4. 37 Jawaban “Saya merasa Job Description yang diberikan tidak sesuai dengan posisi saya” .....	82
Tabel 4. 38 Jawaban “Saya merasa Pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika Karyawan melakukan kesalahan kerja” .....	82
Tabel 4. 39 Jawaban “Saya bekerja tidak sesuai dengan ketrampilan saya” .....	83
Tabel 4. 40 Jawaban “Saya menilai gaji yang saya terima hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan setengah bulan saja setiap bulannya” .....	84
Tabel 4. 41 Jawaban “Saya merasa keluarga keberatan jika saya bekerja lembur”	84
Tabel 4. 42 Jawaban “Saya merasa keluarga tidak mendukung pekerjaan saya saat ini” .....	85
Tabel 4. 43 Jawaban “Saya seringkali telat masuk kerja karena mengurus kerluarga terlebih dahulu” .....	85
Tabel 4. 44 Jawaban “Urusan keluarga membuat saya kehilangan konsentrasi saat bekerja” .....	86
Tabel 4. 45 Hasil Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Stres kerja....	87
Tabel 4. 46 Hasil Interval.....	88
Tabel 4. 47 Jawaban “Karyawan menyelesaikan pekerjaan mencapai/ melebihi target” .....	89
Tabel 4. 48 Jawaban “Karyawan sudah memenuhi kualitas kerja sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan” .....	89
Tabel 4. 49 Jawaban “Karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi” ..	90
Tabel 4. 50 Jawaban “Karyawan menunjukkan hasil kerja yang daetail sesuai tugas dan tanggung jawab” .....	90
Tabel 4. 51 Jawaban “Karyawan meningkatkan kinerja yang baik” .....	91
Tabel 4. 52 Jawaban “Karyawan mencapai volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan” .....	92
Tabel 4. 53 Jawaban “Karyawan melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan” .....	92
Tabel 4. 54 Jawaban “Karyawan menyelesaikan tugas-tugas rutin yang dikerjakan setiap harinya” .....	93
Tabel 4. 55 Jawaban “Karyawan mampu menyelesaikan target yang ditentukan perusahaan dengan baik” .....	93

Tabel 4. 56 Jawaban “Karyawan menyelesaikan pekerjaan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan” .....	94
Tabel 4. 57 Jawaban “Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab dalam meyelesaikan tugas - tugas” .....	95
Tabel 4. 58 Jawaban “Karyawan melakukan tugas sesuai deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan” .....	95
Tabel 4. 59 Jawaban “Karyawan menunjukan ide-ide kreatif untuk perusahaan”	96
Tabel 4. 60 Jawaban “Karyawan mencari tambahan pengetahuan untuk bidang pekerjaan” .....	96
Tabel 4. 61 Jawaban “Karyawan mencari referensi mengenai pengembangan perusahaan” .....	97
Tabel 4. 62 Jawaban “Karyawan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya” .....	98
Tabel 4. 63 Jawaban “Karyawan melaksanakan tugas dari perusahaan dengan benar” .....	98
Tabel 4. 64 Jawaban “Karyawan bekerja diluar jam kerja jika dibutuhkan” .....	99
Tabel 4. 65 Jawaban “Karyawan mengatur waktu yang tersedia dalam melaksanakan pekerjaan” .....	99
Tabel 4. 66 Jawaban “Karyawan melaksanakan ketetapan waktu datang & pulang”	100
Tabel 4. 67 Hasil Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	101
Tabel 4. 68 Hasil Interval .....	102
Tabel 4. 69 Colinierity Statistics (VIF) .....	104
Tabel 4. 70 R-Square .....	104
Tabel 4. 71 Path coefficient .....	105
Tabel 4. 72 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung (Path Coefficient) .....	106
Tabel 4. 73 Hasil Analisis Specific Inderect Effect .....	107
Tabel 4. 74 Q2 Predictive Relevance .....	108
Tabel 4. 75 F Square .....	109
Tabel 4. 76 Average variance extracted (AVE) .....	109
Tabel 4. 77 R-Square .....	110

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian .....	34
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Danusari Mitra Sejahtera.....	53
Gambar 4. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
Gambar 4. 3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
Gambar 4. 4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	55
Gambar 4. 5 Outer Model .....	56
Gambar 4. 6 Average variance extracted (AVE) .....	58
Gambar 4. 7 Cronbach's Alpha.....	60
Gambar 4. 8 Composite Reliability.....	61
Gambar 4. 9 Inner Model .....	103

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	122
Lampiran 2	Tabulasi Data Kuesioner Pra-Survey.....	127
Lampiran 3	Tabulasi Data Kuesioner Kepribadian.....	128
Lampiran 4	Tabulasi Data Kuesioner Stres Kerja (S).....	130
Lampiran 5	Tabulasi Data Kuesioner Kinerja Karyawan (Y).....	132
Lampiran 6	Hasil Kuesioner Uji SmartPLS.....	134
Lampiran 7	Outer Loadings (Convergent Validity).....	139
Lampiran 8	Nilai AVE (Construct Reliability and Validity).....	139
Lampiran 9	Cross Loadings ( <i>Discriminant Validity</i> ).....	140
Lampiran 10	Reliabilitas (Cronbach's alpha & Composite reliability).....	140
Lampiran 11	Uji Multikolinieritas (Collinearity Statistics / VIF).....	141
Lampiran 12	Koefisien Determinasi (R-Square).....	141
Lampiran 13	Koefisien Jalur (Path Coefficients).....	142
Lampiran 14	Uji Hipotesis (Pengaruh Langsung).....	142
Lampiran 15	Uji Hipotesis (Pengaruh Tidak Langsung).....	143
Lampiran 16	Predictive Relevance (Q2).....	143
Lampiran 17	F Square (F2).....	144
Lampiran 18	Dokumentasi.....	144



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Era globalisasi tentunya membutuhkan bidang sumber daya manusia yang produktif merupakan salah satu kunci untuk mencapai keberhasilan. Begitu pula dalam perusahaan yang pada dasarnya didirikan dengan tujuan untuk memperoleh laba guna mempertahankan hidup dan perkembangan usahanya. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan dapat memanfaatkan segala kemampuan dan kesempatan yang ada semaksimal mungkin serta memperkecil hambatan-hambatan dan kelemahan-kelemahan yang dihadapinya. Dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut peranan tenaga kerja tidak dapat disangkal lagi sebagai penentu keberhasilan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen Sumber daya Manusia memiliki pengertian sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai upaya tujuan individu ataupun organisasional. Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional atau unggul, yang memiliki kemampuan dalam bidangnya sangatlah dibutuhkan dalam mendorong keberlangsungan sasaran maupun tujuan yang ditentukan oleh perusahaan.

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2016). Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sinambela, 2019). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Namun

mengelola karyawan bukanlah hal yang mudah. Dikarenakan mereka mempunyai karakteristik (kepribadian) yang berbeda-beda, seperti keinginan, pikiran, perasaan, status, dan latar belakang yang berbeda, yang dibawa kedalam organisasi atau perusahaan.

Kepribadian juga dapat diartikan sebagai sekumpulan cara bagaimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain hal ini merupakan salah satu faktor paling penting bagi individu. (Montolalu, 2016). Terdapat 5 faktor menurut seorang psikolog Lewis Goldberg menggunakan *Big Five personality tipe theory* , sebagai berikut: *Openness to experience* (Terbuka terhadap hal-hal yang baru) *Extraversion* (Ekstraversi), *Agreeableness* (Mudah akur atau mudah bersepakat), *Conscientiousness* (sifat berhati-hati), *Emotional Stability* (stabilitas emosional). Adanya perbedaan kepribadian tersebut memungkinkan terjadinya konflik dalam suatu organisasi yang dapat memicu stres kerja pada karyawan-karyawan tersebut. Semakin tingginya persaingan dan tuntutan profesionalitas, mengakibatkan banyaknya tekanan yang harus dilalui oleh para individu-individu dalam lingkungan kerja yang akhirnya dapat menimbulkan gangguan kecemasan. Tidak hanya ditimbulkan oleh lingkungan kerja, gangguan kecemasan juga sangat berpotensi berasal dari lingkungan sosial atau dari lingkungan keluarga. Dan dampak dari gangguan kecemasan yang sangat merugikan yang sering dialami oleh masyarakat, khususnya pada karyawan, disebut Stres.

Stres kerja merupakan bagian yang penting bagi perusahaan terutama yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Perusahaan diharuskan memiliki karyawan yang kompeten, yang memiliki kinerja yang baik/tinggi, sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya atau memperoleh keuntungan. Namun sebaliknya, bila kinerja karyawan kurang/rendah, maka perusahaan sulit/menghambat untuk mencapai tujuannya dan dapat merugi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap kinerja karyawan diantaranya dengan cara mengadakan kajian yang berkaitan dengan variabel stres kerja. Stres kerja disebabkan karena adanya tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan organisasi yang tidak terkontrol dapat menyebabkan stres kerja (Muhammad Nusran, 2019). Terdapat 3 faktor menurut (Robbins and Judge, 2018) yang mempengaruhi Stres Kerja, yaitu: 1) Faktor lingkungan, ketidakpastian lingkungan mempengaruhi

desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam organisasi tersebut, 2) Faktor Organisasi, tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam satu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pimpinan yang menuntut dan tidak peka serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. 3) Faktor Individu bisa timbul ketika seorang menghadapi suatu masalah diluar lingkungan kerja, (faktor kehidupan pribadi karyawan) yang dapat mempengaruhi pekerjaan.

PT. Danusari Mitra Sejahtera berdiri sejak tahun 2005, PT. Danusari Mitra Sejahtera (DMS) telah berkembang pesat menjadi salah satu perusahaan konstruksi baja General Contractor terkemuka dan terpercaya di Indonesia yang didukung oleh fasilitas fabrikasi konstruksi baja milik sendiri. DMS senantiasa berkomitmen penuh menyediakan produk dan layanan berkualitas tinggi sesuai kebutuhan pelanggan. Kemajuan DMS tak lepas dari dukungan tenaga ahli dan personel yang berpengalaman dan telah teruji serta mesin dan fasilitas canggih yang mengikuti perkembangan teknologi internasional. Sebagai upaya merespon perkembangan zaman dan teknologi serta dinamika kebutuhan pelanggan, DMS mengaplikasikan program software komputer terbaru guna mendapatkan hasil yang lebih cepat, presisi, dan produktif. Sebagai manusia biasa karyawan PT. Danusari Mitra Sejahtera tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Disatu sisi mereka harus bekerja dengan fokus pada visi perusahaan yaitu memberi kepuasan bagi pelanggan, sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan.

Berdasarkan dari hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti. Peneliti melakukan Pra-Survey kepada 20 karyawan PT. Danusari Mitra Sejahtera. Terlihat data hasil Kuesioner Pra-Survey mengenai Kinerja Karyawan PT. Danusari Mitra Sejahtera yang disajikan pada setiap tabel indikator variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan Indikator Kualitas (*Quality*)**

**PT. Danusari Mitra Sejahtera**

No	Pernyataan	Jawaban (Skor %)					Rata-rata (%)
		Selalu	Sering	Jarang	Pernah	Tidak Pernah	
1.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan mencapai/ melebihi target.	15	60	6	-	-	2,46
2.	Karyawan sudah memenuhi kualitas kerja sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan.	15	64	3	-	-	3,65
3.	Karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi.	30	36	15	-	-	18.51
4.	Karyawan menunjukkan hasil kerja yang daetai sesuai tugas dan tanggung jawab secara detail mengenai tugas dan tanggung jawab.	10	56	12	-	-	15,38
5.	Karyawan meningkatkan kinerja yang baik.	20	28	27	-	-	36
Jumlah Rata-rata							15,2%

*Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey, 2023*

Berdasarkan tabel 1.1 hasil pra-survey menunjukkan bahwa 15,2% karyawan bermasalah dalam kualitas kerja. Hal ini ditunjukkan dengan masih adanya karyawan yang belum memenuhi kualitas kerja sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan. Rendah dalam mengerjakan tugas dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti. Lalu terdapat karyawan yang rendah akan tanggung jawab dan masih banyak karyawan yang belum mampu meningkatkan kinerja.

**Tabel 1. 2 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan Indikator Kuantitas (*Quantity*)**

**PT. Danusari Mitra Sejahtera**

No	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata (%)
		Selalu	Sering	Jarang	Pernah	Tidak Pernah	
1.	Karyawan mencapai volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.	15	28	21	6	-	38,57
2.	Karyawan melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan.	25	12	18	12	-	44,77
3.	Karyawan menyelesaikan tugas-tugas rutin yang dikerjakan setiap harinya.	10	60	9	-	-	11,39
4.	Karyawan mampu menyelesaikan target yang ditentukan perusahaan dengan baik.	15	40	21	-	-	27,63
5.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan.	20	20	24	6	-	42,85
Jumlah Rata-rata							33%

*Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey, 2023*

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra-survey menunjukkan bahwa 33% karyawan bermasalah, hal ini terlihat dari karyawan yang belum mampu mencapai volume kerja sesuai dengan harapan perusahaan. Lalu masih adanya karyawan yang rendah dalam menunjukkan hasil kerja sesuai target yang ditentukan perusahaan.

Kurangnya inisiatif karyawan mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tanpa menunggu perintah dari atasan.

**Tabel 1. 3 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan Indikator Tingkat Pengetahuan (*Knowledge*)**

**PT. Danusari Mitra Sejahtera**

No	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata (%)
		Selalu	Sering	Jarang	Pernah	Tidak Pernah	
1.	Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas - tugas.	10	56	12	-	-	15,38
2.	Karyawan melakukan tugas sesuai deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.	20	44	12	2	-	17,94
3.	Karyawan menunjukkan ide-ide kreatif untuk perusahaan.	10	20	15	16	-	50,81
4.	Karyawan mencari tambahan pengetahuan untuk bidang pekerjaan.	5	24	12	12	3	26,78
5.	Karyawan mencari referensi mengenai pengembangan perusahaan.	20	24	15	0	5	31,25
Jumlah Rata-rata							38,4%

*Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey, 2023*

Berdasarkan tabel 1.3 hasil pra-survey menunjukkan bahwa 38,4% karyawan bermasalah, hal ini terlihat dari karyawan yang rendah dalam memiliki tingkat pengetahuan/inisiatif yang baik untuk melakukan tugas-tugas/ pekerjaan baru. Kurangnya karyawan dalam mencaritahu/*search* tambahan pengetahuan dalam bidang pekerjaan dan masih terdapat karyawan yang rendah dalam memberi ide kreatif dalam pekerjaan untuk perusahaan.

**Tabel 1. 4 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan Indikator Tingkat Ketepatan Waktu (*Availability*)**

**PT. Danusari Mitra Sejahtera**

No	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata (%)
		Selalu	Sering	Jarang	Pernah	Tidak Pernah	
1.	Karyawan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.	5	68	6	-	-	3,95
2.	Karyawan melaksanakan tugas dari perusahaan dengan benar.	35	48	3	-	-	4,3
3.	Karyawan bekerja diluar jam kerja jika dibutuhkan.	10	28	21	8	-	3,35
4.	Karyawan mengatur waktu yang tersedia dalam melaksanakan pekerjaan.	20	32	21	2	-	3,75
5.	Karyawan melaksanakan ketetapan waktu datang & pulang.	-	80	-	-	-	0
Jumlah Rata-rata							16,9%

*Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey, 2023*

Berdasarkan tabel 1.4 hasil pra-survey menunjukkan bahwa 16,9% karyawan bermasalah, hal ini terlihat dari karyawan yang rendah dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda / selesai pada waktunya. Lalu masih adanya karyawan yang rendah dalam melaksanakan ketetapan waktu jam datang dan pulang.

Oleh sebab itu penting bagi perusahaan PT. Danusari Mitra Sejahtera untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga dampak stres dari tekanan kerja dapat dikurangi. Ada dua faktor menurut (Mangkunegara, 2017) yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, yaitu: 1) Faktor internal yang berhubungan dengan sifat atau perilaku seseorang. Contohnya, kinerja seseorang karyawan baik dikarenakan dia merupakan seorang yang kompeten dan tipe pekerja keras. 2) Faktor eksternal yang merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang bersumber dari lingkungan

sekitar, seperti tingkah laku atau sifat dari rekan kerja, bawahan maupun pimpinan, dan peralatan kerja yang digunakan karyawan, serta iklim organisasi.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PT. DANUSARI MITRA SEJAHTERA”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Karyawan PT. Danusari Mitra Sejahtera mempunyai karakteristik (kepribadian) yang berbeda-beda. Perbedaan kepribadian tersebut dapat menyebabkan terjadinya konflik bagi pimpinan dan pihak-pihak yang ada dalam perusahaan.
2. Karyawan PT. Danusari Mitra Sejahtera mengalami stres kerja karena adanya tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan perusahaan yang tidak terkontrol dapat menyebabkan stres kerja dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Kinerja Karyawan PT. Danusari Mitra Sejahtera terlihat rendah dan jauh dari harapan perusahaan.

### **1.2.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Danusari Mitra Sejahtera ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Danusari Mitra Sejahtera ?
3. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap stres kerja PT. Danusari Mitra Sejahtera?



4. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja PT. Danusari Mitra Sejahtera?

### **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepribadian dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Danusari Mitra Sejahtera agar hasil penelitian dapat memberikan saran yang dapat menghilangkan timbulnya permasalahan pada perusahaan tersebut.

#### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan PT. Danusari Mitra Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Danusari Mitra Sejahtera.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kepribadian terhadap Stres Kerja PT. Danusari Mitra Sejahtera.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1. Kegunaan Praktis**

##### **a. Bagi Peneliti**

Sebagai sarana dalam menambah pengetahuan dan mengaplikasikan ilmu yang telah dipelajari dibangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan pengaruh kepribadian dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

##### **b. Bagi Perusahaan**

Memberikan bahan pertimbangan atau saran pada pihak perusahaan, dalam hal ini PT. Danusari Mitra Sejahtera, mengenai pengaruh kepribadian dan stres kerja terhadap kinerja karyawan bagi penyempurnaan dan perkembangan perusahaan.

#### **1.4.2. kegunaan Akademik**

Sebagai sarana untuk menambah ilmu pengetahuan, referensi dan menyajikan informasi mengenai pengaruh kepribadian dan stres kerja terhadap kinerja kerja karyawan kepada mahasiswa-mahasiswi Universitas Pakuan Bogor.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam mencapai tujuan dari setiap organisasi atau perusahaan, diperlukannya sumber daya, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia, yang terpenting adalah sumber daya manusia (*SDM-human resources*). SDM yang profesional atau unggul, yang memiliki kemampuan dalam bidangnya sangatlah dibutuhkan dalam mendorong keberlangsungan sasaran maupun tujuan yang ditentukan oleh perusahaan.

Adapun beberapa ahli yang mengemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

Menurut (Hasibuan, 2019) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut (Kasmir, 2016) Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut (Sinambela, 2016) Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu.

Menurut (Irham Fahmi, 2016) Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

*Human resource management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employess, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns.* (Gary Dessler, 2008)

### 2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting untuk memperoleh tenaga kerja yang baik. Menurut (Hasibuan, 2017) Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

#### 1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan (*human resources planning*) adalah “merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

#### 2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian (*organizing*) adalah “kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

#### 3. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

#### 4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

Pengendalian karyawan meliputi kehadiran perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaa pekerja, dan menjagsituasi lingkungan pekerjaan.

#### 5. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adala proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

#### 6. Pengembangan (*development*)

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan nasa kini maupun masa depan.

#### 7. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan ekseternal konsistensi.

#### 8. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaanya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dn sulit dalam MSDM, karena mempersatuka dua kepentingan yang bertolak belakang.

#### 9. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. “Pemeliharaan yang

baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.”

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan norma –norma sosial.

#### 11. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab – sebab lainnya.

### **2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Sedarmayanti, 2017) bahwa tujuan Manajemen SDM adalah sebagai berikut:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

### **2.1.4. Peranan Manajemen Sumber Daya manusia**

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya

manusia berperan penting dominan dalam manajemen. Menurut (Hasibuan, 2017) peranan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, dan job evaluation.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan *asas the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu serta seni yang mengatur hubungan tenaga kerja mengenai suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan individu - individu maupun organisasi.

## **2.2. Kepribadian**

### **2.2.1. Pengertian Kepribadian**

Adanya perbedaan kepribadian setiap individu tersebut memungkinkan terjadinya konflik dalam suatu organisasi yang dapat memicu stres kerja pada karyawan-karyawan tersebut. Setiap individu memiliki keunikan fungsional sistem organisasi psikofisik mereka dalam lingkungan hidup. Dalam berinteraksi dengan orang-orang yang ada di lingkungan hidupnya, setiap

individu akan memiliki tipe kepribadian masing-masing dalam beradaptasi, menyesuaikan diri, atau menyerah dalam lingkungan tersebut.

Adapun beberapa ahli yang mengemukakan pengertian kepribadian sebagai berikut:

Menurut (Ricky Montolalu, 2016) Menyatakan bahwa kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain hal ini merupakan salah satu faktor paling penting bagi individu.

Menurut (Kreitner dan Kinicki, 2014) Kepribadian didefinisikan sebagai kombinasi karakteristik fisik dan mental yang stabil yang memberikan identitas individualnya.

Menurut (Hanggraeni, 2011) Kepribadian sebagai kombinasi karakteristik fisik dan kestabilan mental yang memberikan identitas individunya.

Menurut (Robbins, 2008) Kepribadian berarti bagaimana orang mempengaruhi orang lain dan bagaimana mereka memahami dan memandang dirinya, juga bagaimana pola ukur karakter dalam dan karakter luar mereka mengukur trait dan interaksi antara manusia dan situasi.

### **2.2.2. Jenis-Jenis Kepribadian**

Sedangkan ahli psikologi lainnya yang bernama Carl Gustav Jung, memiliki pandangan tersendiri dalam membedakan setiap kepribadian manusia. Dirinya mengungkapkan jenis kepribadian manusia ada beberapa jenis, antara lain adalah:

#### **1. Introvert**

Jenis kepribadian menurut Carl Gustav Jung yang pertama yaitu introvert. Kepribadian introvert merupakan tipe kepribadian yang berfokus pada diri sendiri dan lebih suka menyendiri. Mereka cenderung lebih sering berkutat dengan pikiran dan dunia mereka sendiri. Orang dengan kepribadian introvert memiliki tingkat konsentrasi yang lebih tinggi, suka bercerita, mandiri, namun sulit bersosialisasi, dan pemalu.

#### **2. Ekstrovert**

Jenis kepribadian menurut Carl Gustav Jung yang kedua yaitu ekstrovert. Orang yang memiliki tipe kepribadian ekstrovert cenderung



menyukai kehidupan di luar. Orang ekstrovert lebih suka berinteraksi dengan orang lain dan lebih terbuka. Mereka sangat pandai beradaptasi dengan lingkungan baru dan orang-orang baru, suka bercerita, suka beraktivitas di luar, supel, mudah bekerja dalam kelompok, dan percaya diri tinggi. Tipe ini sangat aktif namun seringkali mendahulukan tindakan daripada pikiran.

### **2.2.3. Faktor Pembentuk Kepribadian**

Faktor-faktor utama yang membentuk Kepribadian seseorang menurut (Montolalu, 2016) ada 3, yaitu:

1. Keturunan, menunjuk kepada faktor-faktor yang ditentukan pada saat pembuahan.
2. Lingkungan, faktor-faktor yang menggunakan tekanan dalam pembentukan kepribadian kita dibesarkan.
3. Situasi mempengaruhi dampak keturunan dan lingkungan terhadap kepribadian.

### **2.2.4. Indikator Kepribadian**

Banyak riset dan teori yang dikemukakan oleh para ahli, salah satunya adalah Teori Sifat Kepribadian yang paling sering digunakan dalam dunia kerja yaitu Teori Sifat Kepribadian “Model Lima Besar” atau “*Big Five Personality Traits Model*” yang dikemukakan oleh seorang Psikolog terkenal yaitu *Lewis Goldberg*. Teori Sifat Kepribadian Model Lima Besar atau *Big Five Personality Traits Model* tersebut terdiri dari lima dimensi kunci yaitu *Openness, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness dan Emotional Stability*. Pendekatan *Big Five Personality* terhadap kepribadian, kebanyakan didasarkan pada penelitian daripada teori, atau dengan kata lain merupakan suatu pendekatan induktif terhadap kepribadian yang berarti bahwa teori dihasilkan dari data sebagaimana menurut (Friedman & Schustack, 2008).

Asal usul penyebutan istilah *Big Five* tidak semata merujuk bahwa kepribadian individu hanya lima jenis, namun istilah tersebut lebih kepada pengelompokan ciri dalam lima kelompok besarnya saja, selanjutnya disebut

dimensi kepribadian, hal tersebut disampaikan (Ramdhani, 2012). Terkait sikap kepribadian, secara umum para peneliti lebih banyak mengakui dan menerima istilah penamaan *Five Factor Model of Personality*. Menurut (Pervin et al., 2010), istilah *Big Five* adalah pada penemuan dimana setiap faktor memasukkan trait-trait yang lebih spesifik. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa *Big Five Personality* atau *Five Factors Model* adalah suatu metode pendekatan yang selalu konsisten untuk menilai kepribadian dalam individu melalui analisis faktor kata sifat, dimana kelima faktor tersebut diantaranya adalah *extroversion, agreeableness, openness to experience, conscientiousness, dan Emotional Stability*. Dalam penelitian ini *Big Five Personality Model* digunakan untuk mengukur kepribadian objek-objek penelitian. Menurut (MC Crae & Costa, 1997) Mengklasifikasikan dengan spesifik *Big Five Personality* yang digunakan dalam kuesioner, trait-trait dalam domain-domain dari *Big Five Personality* adalah berikut :

1. *Openness to Experience* (Terbuka terhadap Hal-hal baru) Dimensi kepribadian *Openness to Experience* ini adalah individu yang memiliki ketertarikan pada sesuatu yang baru dan mempunyai keinginan yang besar untuk mengetahui dan mencoba sesuatu yang baru. Kelebihan dari individu ini adalah cenderung lebih kreatif, imajinatif, intelektual, rasa penasaran yang tinggi dan berpikiran luas. Kebalikan dari sifat *Openness to Experience* ini adalah individu yang cenderung konvensional dan nyaman terhadap hal-hal yang telah ada serta akan menimbulkan kegelisahan jika diberikan tantangan baru.
2. *Conscientiousness* (Sifat Berhati-hati) Dimensi kepribadian *Conscientiousness* ini adalah individu yang penuh dengan kehati-hatian dalam melakukan dalam melakukan suatu tindakan ataupun penuh pertimbangan dalam mengambil sebuah keputusan, mereka juga memiliki disiplin diri adalah individu yang cenderung lebih patuh dengan individu lainnya dan memiliki kepribadian yang ingin menghindari konflik. Kelebihan dari dimensi ini adalah kooperatif (dapat bekerjasama), penuh kepercayaan, bersifat baik, hangat dan berhati lembut serta suka membantu. Kebalikan dari *Agreeableness* adalah individu yang tidak mudah bersepakat

dengan individu lain karena suka menentang, bersifat dingin dan tidak ramah.

3. *Extraversion* (Ekstraversi) Dimensi Kepribadian *Extraversion* ini adalah kelompok individu yang selalu nyaman jika melakukan interaksi dengan orang lain. Kelebihan pada dimensi ini adalah senang bergaul, mudah bersosialisasi, hidup berkelompok dan tegas. Kebalikan dari *Extraversion* adalah individu yang pemalu, suka menyendiri, penakut dan pendiam.
4. *Agreeableness* (Mudah Akur atau Mudah Bersepakat) Dimensi kepribadian *Agreeableness* ini adalah individu yang cenderung lebih patuh dengan individu lainnya dan memiliki kepribadian yang ingin menghindari konflik. Kelebihan dari dimensi ini adalah kooperatif (dapat bekerjasama), penuh kepercayaan, bersifat baik, hangat dan berhati lembut serta suka membantu. Kebalikan dari *Agreeableness* adalah individu yang tidak mudah bersepakat dengan individu lain karena suka menentang, bersifat dingin dan tidak ramah.
5. *Emotional stability* (Stabilitas Emosional) Dimensi kepribadian adalah individu yang cenderung mampu menahan tekanan atau stress. Kelebihan dari dimensi ini adalah emosi lebih stabil dan cenderung tenang saat menghadapi masalah, percaya diri, memiliki pendirian yang teguh. Kebalikan dari *Neuroticism* adalah individu yang mudah gugup, depresi, tidak percaya diri dan mudah berubah pikiran.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa Kepribadian merupakan suatu karakteristik atau keunikan psikis yang menampilkan identitas setiap individu yang berbeda-beda. Perbedaan itu menjadi tantangan tersendiri bagi pimpinan dan pihak-pihak yang ada dalam sebuah organisasi/ perusahaan dalam mengambil tindakan yang tepat demi kelancaran tugas mereka dan tercapainya tujuan dari organisasi.

Maka dari itu penulis mengambil indikator-indikator menggunakan *Big Five personality tipe theory* menurut seorang psikolog Lewis Goldberg, sebagai berikut :

1. *Openness to experience* ( Terbuka terhadap hal-hal yang baru)
2. *Conscientiousness* (sifat berhati-hati)
3. *Extraversion* (Ekstraversi)

4. *Aggreableness* ( Mudah akur atau mudah bersepakat)
5. *Emotional Stability* (Stabilitas Emosional)

## **2.3. Stres Kerja**

### **2.3.1. Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja merupakan bagian yang penting bagi perusahaan terutama yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Perusahaan diharuskan memiliki karyawan yang kompeten, yang memiliki kinerja yang baik/tinggi, sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya atau memperoleh keuntungan.

Adapun beberapa ahli yang mengemukakan pengertian Stres Kerja sebagai berikut:

Menurut (Nusran, 2019) Definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

Menurut (Mangkunegara, 2017) Mengungkapkan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari Simptom, antarlain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut (Handoko, 2014) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi, emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Menurut (Hasibuan, 2014) Stres kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Orang - orang yang mengalami stress menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis.

Menurut (Robbins dan Judge, 2013) Menyatakan stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan kepada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi, dan pada diri seseorang.

### **2.3.2. Faktor Penyebab Stres Kerja**

Menurut (Mangkunegara, 2013) Stres terjadi akibat dari adanya tekanan di tempat kerja, Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja yaitu:

1. Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan, dan klien.
2. antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.
3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan.
4. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan, atau berulang-ulang.
5. Beban lebih.

### **2.3.3. Dampak Stres Kerja**

Dampak dari stres kerja dapat di kelompokkan menjadi 3 kategori menurut (Robbins dalam Suharsono, 2012) sebagai berikut :

1. Gangguan fisiologis

Gangguan fisiologis ini terutama merupakan hasil penelitian dari aspek medis (kesehatan). Gangguan yang ditimbulkan antara lain berubahnya metabolisme tubuh, bertambahnya detak jantung dan lain-lain.

2. Gejala psikologis

Stres antara lain menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja selain itu dapat juga berupa ketegangan dalam kerja, serta perasaan mudah marah, rasa bosan dan akhirnya suka menunda-nunda pekerjaan.

3. Gejala perilaku Perilaku yang sering muncul karena stres misalnya kinerja karyawan yang menurun, tingkat kemangkiran, keluar masuknya karyawan yang cukup tinggi.

### **2.3.4. Pengelolaan Stres Kerja**

Stres kerja bisa dihadapi tanpa mengalami dampak yang negatif dengan pengelolaan atau manajemen yang baik, bahkan dapat dicegah kemunculannya. Manajemen stres tidak hanya tentang mengatasi stres kerja, namun manajemen stres juga menanggulangi stres kerja secara adaptif dan efektif. Pekerja yang mengidap stres kerja akibat ketatnya persaingan, sebagiannya sering kali

melampiaskannya dengan cara bekerja keras secara berlebihan. Namun hal tersebut bukanlah cara yang efektif, bahkan tidak menghasilkan apa pun untuk memecahkan penyebab stres, dan malah akan memperburuk stres itu sendiri atau memperburuk masalah tersebut (Gaffar, 2012).

Pendekatan yang tepat dalam pengelolaan stres kerja (Sunyoto, 2012) ada dua pendekatan, yaitu :

1. Pendekatan Individu

Pada pendekatan individu, seorang karyawan berusaha sesering dan semampunya sehingga level dari stresnya bisa berkurang. Strategi dalam pendekatan individu yang cukup efektif yaitu dengan mengelola waktu kerja dengan baik, melakukan latihan fisik, latihan untuk merelaksasikan tubuh dan pikiran, dan dukungan sosial. Dengan pengelolaan waktu kerja yang baik, maka seorang karyawan mampu mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik pula, tanpa adanya rasa tergesa-gesa. Dan dengan melakukan latihan fisik, mampu meningkatkan kondisi tubuh agar lebih sehat dan bugar sehingga tuntutan tugas yang berat sekalipun dapat dihadapi dengan tenang. Begitupun dengan latihan relaksasi yang mampu membuat tubuh dan pikiran menjadi rileks, tenang, dan nyaman.

2. Pendekatan Organisasi

Tuntutan dari tugas, peran dan struktur organisasi yang diatur oleh manajemen merupakan beberapa faktor penyebab timbulnya stres pada karyawan. Oleh karena itu strategi-strategi yang mungkin digunakan oleh manajemen untuk mengatasi stres pada karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesain pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional dan program kesejahteraan.

### **2.3.5. Indikator Stres Kerja**

Maka dari itu penulis mengambil indikator-indikator Stres Kerja menurut (Robbins & Judge, 2018), sebagai berikut :

1. Lingkungan, Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi

karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Dimensi lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stress kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan.

2. Organisasi, dimensi organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberi bantuan teknis jika diperlukan

3. Individual, Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan kepribadian karyawan.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja adalah suatu tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan organisasi yang tidak terkontrol dapat menyebabkan stres kerja. Semakin tinggi tuntutan dan tekanan dalam sebuah organisasi/perusahaan maka semakin tinggi juga stres kerja yang akan dialami seorang karyawan dan sebaliknya semakin rendah tuntutan dan tekanan dalam sebuah perusahaan maka akan semakin rendah juga tingkat stres kerja yang akan dialami seorang karyawan.

Maka dari itu penulis mengambil indikator-indikator Stres Kerja menurut (Robbins & Judge ,2018) , sebagai berikut :

1. Lingkungan, Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Dimensi lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik menyebabkan stress kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan.

2. Organisasi, dimensi organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus

diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntuta peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberi bantuan teknis jika diperlukan.

3. Individual, Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan kepribadian karyawan.

## **2.4. Kinerja**

### **2.4.1. Pengertian Kinerja**

Suatu organisasi maupun perusahaan pasti menginginkan tujuannya tercapai keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari para karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Maka dari itu perusahaan dituntut untuk mengelola para karyawannya untuk menghasilkan kinerja yang baik sehingga dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan.

Adapun beberapa ahli yang mengemukakan pengertian Kinerja sebagai berikut:

Menurut (Sinambela, 2019) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut (Mangkunegara, 2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Robbins, 2016) Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Menurut (Afandi, 2016) Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, hasil yang di



capai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut (Darajat, 2015) Kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya.

#### **2.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Timpe dalam (Mangkunegara, 2014), antara lain:

1. Faktor internal, yang merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat atau perilaku seseorang. Contohnya, kinerja seseorang karyawan baik dikarenakan dia merupakan seorang yang kompeten dan tipe pekerja keras. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kinerja yang buruk dikarenakan orang tersebut tidak kompeten dan tidak mempunyai usaha untuk memperbaiki kemampuannya.
2. Faktor eksternal, yang merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang bersumber dari lingkungan sekitar, seperti tingkah laku atau sifat dari rekan kerja, bawahan, maupun pimpinan, dan peralatan kerja yang digunakan karyawan, serta iklim organisasi.

#### **2.4.3. Indikator Kinerja**

Isi dari suatu pekerjaan dapat menentukan standar dari suatu pekerjaan, dan dapat menjadi dasar penilaian kinerja dari setiap pekerjaan. Pada umumnya, kinerja karyawan bisa diukur berdasarkan indikator (Sinambela, 2019, sebagai berikut:

1. Kualitas (*Quality*) Tingkat kualitas bekerja yang sesuai dengan standar dengan memperhatikan kerapihan ketelitian sehingga memenuhi standar yang berlaku diperusahaan sehingga mendapatkan hasil kerja yang optimal.
2. Kuantitas (*Quantity*) Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam sewaktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Juga kuantitas pekerja dilihat

dari hasil pekerjaan karyawan apakah layak sesuai prosedur atau sesuai dengan standar perusahaan.

3. Tingkat pengetahuan (*Job Knowledge*) Tingkat pemahaman akan pekerjaan dan keterampilan yang tinggi sangat diperlukan dalam upaya melaksanakan pekerjaan hingga selesai sesuai kualitas dan kuantitas pekerjaan.

4. Tingkat Ketepatan Waktu (*Availability*), Tingkat kesesuaian antara kuantitas kerja dan kualitas kerja yang memenuhi standar.

#### **2.4.4. Penilaian Kinerja**

Penilaian kerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standart dan kemudian mengkomunikasi informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemeringatan, evaluasi karyawan, tinjauan karyawan, evaluasi kinerja dan penilaian hasil. Penilaian kinerja digunakan secara luas untuk mengolah upah dan gaji, memberikan umpan balik kinerja dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan individual. Sebagai besar penilaian adalah tidak konsisten hanya berorientasi pada jangka pendek, subjektif dan berguna hanya untuk mengidentifikasi karyawan yang bekerja dengan sangat baik atau sangat buruk. Menurut penilaian kinerja yang dilakukan dengan buruk akan membawa hasil yang mengecewakan untuk semua pihak yang terkait, tetapi tanpa menilai kerja formal akan membatasi pilihan pemberi kerja yang berkaitan dengan disiplin dan pemecatan. Menurut (Kasmir, 2016) proses penilaian akan membawa kinerja dilakukan melalui :

##### 1. Menyusun rencana kerja

Rencana kerja merupakan tahap dalam menyepakati sasaran kerja yang harus dicapai dan juga sikap serta perilaku yang mesti ditampilkan pegawai dalam satu periode kedepan. Tujuannya adalah agar karyawan atau pegawai menjadi tahu dan mau untuk mewujudkannya.

##### 2. Pelaksanaan

Pelaksanaan merupakan pengerjaan atas rencana yang dilaksanakan oleh pegawai dengan sebaik-baiknya, sesuai dengan yang telah

direncanakan sebelumnya. Artinya rencana yang telah dibuat segera dilaksanakan sesuai pedoman yang telah ditetapkan.

### 3. Pembinaan

Pembinaan merupakan tahap untuk memantau pencapaian sasaran kerja selama periode penilaian. Kemudian membimbing bawahan untuk memastikan mereka tetap berada pada jalur yang telah ditentukan agar kinerjanya tercapai.

### 4. Pengawasan atau peninjauan

Melakukan kegiatan pengawasan atau peninjauan atas realisasi rencana kerja untuk mengetahui kemajuan kerja yang terjadi.

### 5. Mengendalikan

Mengendalikan maksudnya jangan sampai keluar dari rel yang telah ditetapkan sebagaimana mestinya. Sebaliknya jika ada yang keluar dari rel atau aturan yang telah ditetapkan, maka segera dan secepat mungkin untuk dikembalikan ke posisi semula.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Maka dari itu penulis mengambil indikator-indikator Kinerja Karyawan menurut (Sinambela, 2019) , sebagai berikut :

1. Kualitas (*Quality*) Tingkat kualitas bekerja yang sesuai dengan standar dengan memperhatikan kerapihan ketelitian sehingga memenuhi standar yang berlaku diperusahaan sehingga mendapatkan hasil kerja yang optimal.
2. Kuantitas (*Quantity*) Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam sewaktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Juga kuantitas pekerja dilihat dari hasil pekerjaan karyawan apakah layak sesuai prosedur atau sesuai dengan standar perusahaan.

3. Tingkat pengetahuan (*Job Knowledge*) Tingkat pemahaman akan pekerjaan dan keterampilan yang tinggi sangat diperlukan dalam upaya melaksanakan pekerjaan hingga selesai sesuai kualitas dan kuantitas pekerjaan

4. Tingkat Ketepatan Waktu (*Availability*), Tingkat kesesuaian antara kuantitas kerja dan kualitas kerja yang memenuhi standar.

## 2.5. Penelitian sebelumnya dan kerangka pemikiran

### 2.5.1. Penelitian sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang terkait dengan pengaruh tipe kepribadian dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Perbedaan Penelitian
1.	Revita Sari Oktaviyani (2020) Peran Stres Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Mediator atas pengaruh Konflik Peran ganda terhadap Kinerja Karyawan	X : Konflik Peran ganda M1 : Stres Kerja M2 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Konflik Peran ganda : 1. Time Based conflict 2. Strain based conflict 3. Behavior based conflict Stres Kerja: 1. Beban Kerja 2. Waktu Kerja 3. Umpan balik yang dipatkan 4. Tanggung jawab Kepuasan Kerja: 1. Kerja yang secara mental menantang 2. Ganjaran yang pantas 3. Kondisi kerja yang mendukung	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Homogen, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F, Uji R2, Uji sobel, Uji Hipotesis.	1. Perbedaannya dari penelitian Revita adalah terdapat variabel tambahan yaitu Konflik peran ganda yang ikut dalam penelitian tersebut. 2. Objek penelitian berbeda. 3. Menggunakan metode analisis yang berbeda.

			<p>4. Rekan kerja yang mendukung</p> <p>Kinerja Karyawan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas</li> <li>2. Kualitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Kreativitas</li> <li>5. Kerjasama</li> </ol>		4. Terdapat 2 variabel mediasi.
2.	<p>Musdalifah Nur (2020) Pengaruh Tipe Kepribadian dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Layanan Pelanggan Kota Palopo.</p>	<p>X1 : Tipe Kepribadian</p> <p>X2 : Stres Kerja</p> <p>Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Tipe Kepribadian :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ekstraversi</li> <li>2. Mudah Bersepakat</li> <li>3. Kehati-hatian</li> <li>4. Kestabilan Emosi</li> <li>5. Terbuka dengan Hal-hal Baru</li> </ol> <p>Stres Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban Kerja</li> <li>2. Tekanan Pimpinan</li> <li>3. Waktu dan Peralatan Kerja</li> <li>4. Konflik antar pribadi</li> <li>5. Balas Jasa</li> <li>6. Masalah Keluarga</li> </ol> <p>Kinerja Karyawan :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jumlah Pekerjaan</li> <li>2. Kualitas</li> <li>3. Kemampuan Kerja Sama</li> <li>4. Kehadiran Ketepatan Waktu</li> </ol>	<p>analisis regresi linear berganda.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perbedaannya dari penelitian Musdalifah adalah terdapat indikator setiap variabel menggunakan indikator yang berbeda.</li> <li>2. Objek penelitian berbeda.</li> <li>3. Menggunakan metode analisis yang berbeda.</li> </ol>
3.	<p>Nina Octavia (2020) Pengaruh</p>	<p>X1 : Kepribadian</p>	<p>Kepribadian :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Neuroticism</i></li> </ol>	<p>Analisis regresi linier</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perbedaannya dari penelitian</li> </ol>

	kepribadian, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.	X2 : Kecerdasan Spiritual X3 : Kecerdasan Emosional Y : Kinerja Karyawan	2. <i>Extraversion</i> 3. <i>Openness to Experience</i> 4. <i>Agreeableness</i> 5. <i>Conscientiousness</i> Kecerdasan Spiritual : 1. <i>Critical Existential Thinking (CET)</i> . 2. <i>Personal Meaning Production (PMP)</i> . 3. <i>Transcendental Awareness (TA)</i> . 4. <i>Conscious State Expansion (CSE)</i> . Kecerdasan Emosional : 1. <i>Self emotion appraisal (SEA)</i> 2. <i>Others emotion appraisal (OEA)</i> 3. <i>Use of emotion (UOE)</i> 4. <i>Regulation of emotion (ROE)</i> Kinerja Karyawan: 1. Kinerja tugas 2. Kinerja kontekstual Perilaku kerja yang tidak produktif	berganda.	Nina adalah variabel yang digunakan sedikit berbeda yaitu tidak adanya variabel stress kerja tetapi variabel lain yang mendukung. 2. Objek penelitian berbeda. 3. Menggunakan metode analisis yang berbeda.
4.	Reza Amanda (2018) Pengaruh Regulasi Diri terhadap perilaku Cyberloafing Pegawai dengan Stres Kerja	X1 : Cyberloafing X2 : Stres Kerja Y :	Cyberloafing : 1. Membaca Berita 2. Mengunduh Musik Stres Kerja : 1. Kejelasan Wewenang	SEM PLS, ( <i>Inner Model</i> ), ( <i>Outer Model</i> ),	1. Perbedaannya dari penelitian Reza adalah terdapat variabel

	Sebagai Variabel Intervening.	Regulasi Diri	2. Sumber Daya 3. Keterbatasan Waktu Regulasi Diri : 1. Perencanaan 2. Menciptakan kemajuan 3. Inspiratif	Pengujian Hipotesis.	tambahan dan tidak ada variabel kepribadian tetapi variabel lain yang mendukung yaitu terdapat variabel intervening. 2. Menggunakan Indikator-indikator yang berbeda. 3. Objek penelitian berbeda.
5.	Gieni Devi Safitri, Trias Setyowati, Achmad Hasan Hafidzi (2018) Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jember.	X1 : Kepribadian X2 : Kecerdasan Emosional X3 : Stres Kerja Y : Kinerja Karyawan	Kepribadian: 1. Ekstraversi 2. Kemampuan bersepakat 3. Kemampuan mendengarkan suara hati, 4. Stabilitas emosi, 5. Keterbukaan terhadap pengalaman. Kecerdasan Emosional : 1. Kesadaran diri, 2. Pengaturan diri, 3. Motivasi, 4. Mengenali emosi	uji validitas, uji reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Deskriptif, Analisis Regresi Linier Berganda dan uji hipotesis.	1. Perbedaannya dari penelitian ini adalah terdapat variabel tambahan yaitu Kecerdasan Emosional yang ikut dalam penelitian tersebut. 2. Objek penelitian berbeda. 3. Menggunakan

			orang lain (empati), 5. Keterampilan social Stres Kerja : 1. tuntutan tugas, 2. tuntutan peran, 3. tuntutan antar pribadi, 4. struktur organisasi, 5. kepemimpinan organisasi Kinerja Karyawan : 1. Kualitas 2. Kuantitas		metode analisis yang berbeda.
--	--	--	--	--	-------------------------------

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat terdapat beberapa persamaan dan perbedaan yang ada dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Persamaanya seperti variable yang digunakan dan beberapa metode penelitian yang dilakukan. Perbedaannya yaitu pada objek penelitian, indicator yang digunakan dan metode analisis yang digunakan.

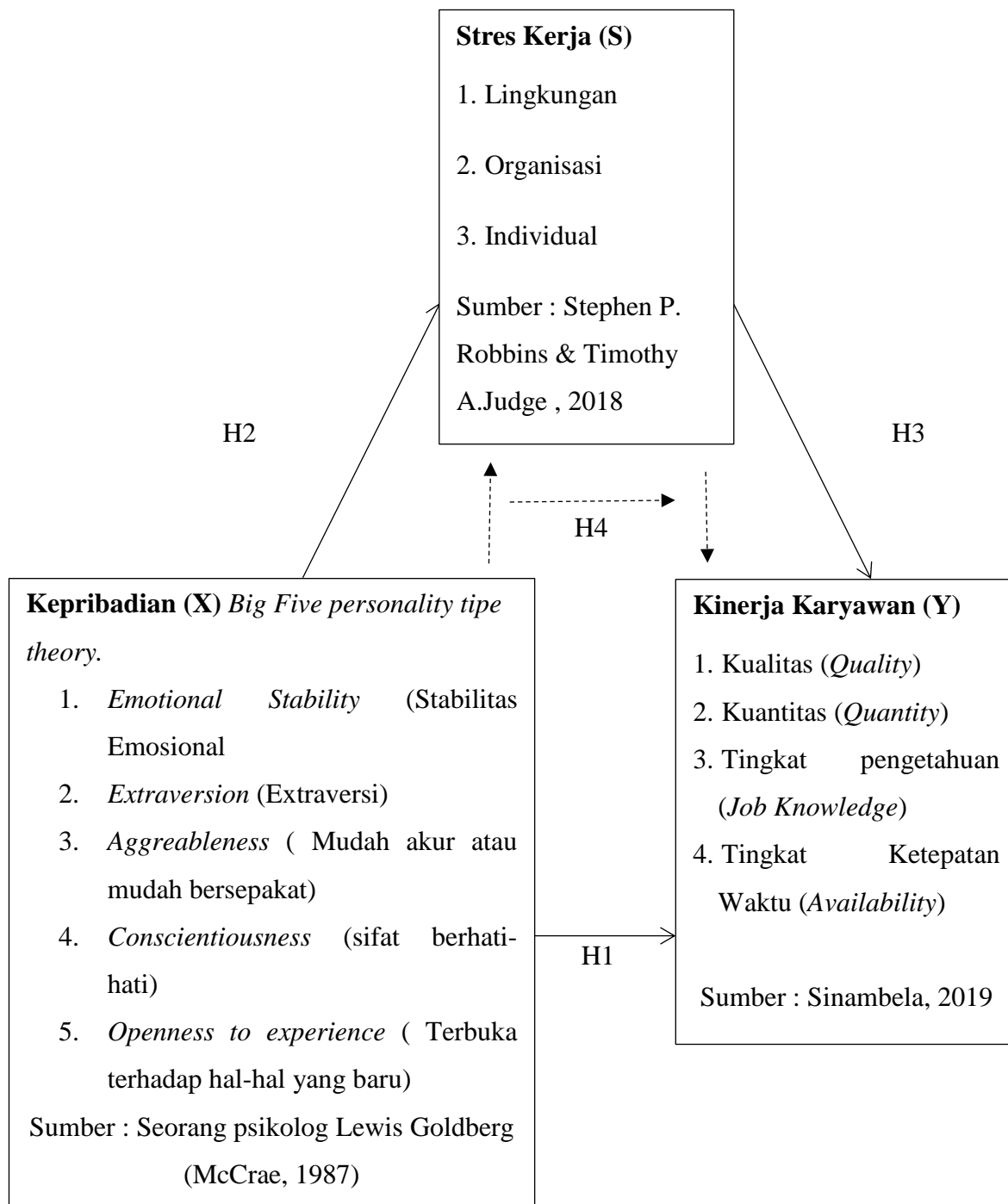


### **2.5.2. Kerangka Pemikiran**

Menurut (Sinambela, 2019) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2014) antara lain, Faktor internal dan eksternal. Salah satunya Kepribadian dan Stres Kerja. Menurut (Ricky Montolalu, 2016) Menyatakan bahwa kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain hal ini merupakan salah satu faktor paling penting bagi individu. Kepribadian merupakan suatu karakteristik atau keunikan psikis yang menampilkan identitas setiap individu yang berbeda-beda. Perbedaan itu menjadi tantangan tersendiri bagi pimpinan dan pihak-pihak yang ada dalam sebuah organisasi/ perusahaan dalam mengambil tindakan yang tepat demi kelancaran tugas mereka dan tercapainya tujuan dari organisasi. Adanya perbedaan kepribadian tersebut memungkinkan terjadinya konflik dalam suatu organisasi yang dapat memicu stres kerja pada karyawan-karyawan tersebut.

Menurut (Nusran, 2019) stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Suatu tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan organisasi yang tidak terkontrol dapat menyebabkan stres kerja. Semakin tinggi tuntutan dan tekanan dalam sebuah organisasi/perusahaan maka semakin tinggi juga stres kerja yang akan dialami seorang karyawan dan sebaliknya semakin rendah tuntutan dan tekanan dalam sebuah perusahaan maka akan semakin rendah juga tingkat stres kerja yang akan dialami seorang karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, penulis merumuskan konstelasi penelitian sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian

Pada Gambar 2.1 terdapat Diagram Kerangka Berpikir Mengenai Pengaruh Kepribadian (X) dan Stres Kerja (S) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Danusari Mitra Sejahtera.

## 2.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di tentukan sebelumnya maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh Positif Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Danusari Mitra Sejahtera.
2. Terdapat Pengaruh Negatif Kepribadian terhadap Stres Kerja pada PT. Danusari Mitra Sejahtera.
3. Terdapat Pengaruh Negatif Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Danusari Mitra Sejahtera.
4. Terdapat Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja pada PT. Danusari Mitra Sejahtera.

Variabel Intervening (Sugiono, 2019) Variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independent (Kepribadian) dan dependen (Kinerja Karyawan) menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel antara yang terletak divariabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel Intervening / penghubung dalam penelitian ini yaitu variabel Stres Kerja.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey.

#### **3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1. Objek Penelitian**

Objek penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu Kepribadian (X), Stres Kerja (S) dan Kinerja Karyawan (Y).

##### **3.2.2. Unit Analisis**

Unit analisis adalah sumber informasi mengenai variabel yang akan diolah pada tahap analisis data, unit analisis dapat beberapa sekumpulan orang, kelompok dan organisasi sebagai unit analisis dari penelitian ini adalah karyawan PT. Danusari Mitra Sejahtera.

##### **3.2.3. Lokasi Penelitian**

Lokasi Penelitian adalah di PT Danusari Mitra Sejahtera yang berlokasi di Kp. Cimanggu, Jl. Raya Narogong No.km 26,5, RT.6/RW.2, Klapanunggal, Kec. Klapanunggal, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16710.

#### **3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1. Jenis data Penelitian**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan, berupa data mengenai data prasurvey pada PT. Danusari Mitra Sejahtera.

##### **3.3.2. Sumber Data Penelitian**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yakni Data Primer dan Data Sekunder. Menurut (Sugiyono, 2017) yang dimaksud sebagai berikut:

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung

dari responden berupa kuesioner berisi daftar pertanyaan yang terstruktur dan materinya berhubungan tentang kepribadian, stress kerja, dan kinerja karyawan.

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data tersebut diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan yang memberikan informasi mengenai kepribadian, stress kerja, dan kinerja karyawan.

### 3.4. Operasionalisasi Variabel

Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum memulai pengumpulan data. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017), sesuai dengan judul penelitian yang dipilih penulis yaitu **“PENGARUH KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PT. DANUSARI MITRA SEJAHTERA”**.

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kepribadian (X)	<i>Emotional Stability</i> (Stabilitas Emosional)	a. Saya cenderung tidak mudah tersinggung. b. Saya cenderung tidak mudah terpengaruh. c. Saya cenderung peka terhadap masalah pekerjaan. d. Saya cenderung tenang dalam menghadapi masalah. e. Saya cenderung percaya diri akan sebuah keputusan yang telah dibuat.	Interval
	<i>Extraversion</i> (Ekstraversi/ keterbukaan terhadap lingkungan sosial dan fisik)	a. Saya senang berada di sekitar orang banyak. b. Saya senang diberi tanggung jawab. c. Saya cenderung bersemangat. d. Saya senang menjadi pusat perhatian. e. Saya cenderung pandai bicara.	Interval
	Aggreeableness (Mudah akur atau mudah bersepakat)	a. Saya cenderung peka terhadap seseorang. b. Saya cenderung seorang yang jujur. c. Saya cenderung mengutamakan kepentingan bersama. d. Saya memiliki hati yang lembut. e. Saya cenderung suka membantu.	Interval

	Conscientiousness (sifat berhati-hati)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Saya cenderung berhati-hati dalam bekerja.</li> <li>b. Saya cenderung taat kepada aturan.</li> <li>c. Saya tidak menunda-nunda pekerjaan.</li> <li>d. Saya mempersiapkan diri sebelum bekerja.</li> <li>e. Saya mengikuti jadwal kerja.</li> </ul>	Interval
	Openness to experience (Terbuka terhadap hal-hal yang baru)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Saya tertarik pada metode baru dalam penyelesaian pekerjaan.</li> <li>b. Saya menyukai kreativitas.</li> <li>c. Saya menikmati rutinitas pekerjaan.</li> <li>d. Saya memiliki ide-ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan.</li> <li>e. Saya cepat memahami sesuatu.</li> </ul>	Interval
Stres Kerja (S)	Lingkungan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Saya merasa perubahan-perubahan yang terjadi di perusahaan diluar kemampuan saya untuk mengatasinya.</li> <li>b. Saya merasa kemajuan teknologi begitu sulit untuk diikuti.</li> <li>c. Saya memiliki sedikit informasi masalah yang dihadapi perusahaan.</li> <li>d. Saya menilai inovasi yang dicanangkan perusahaan terlalu sulit untuk saya.</li> <li>e. Saya mengalami kesulitan untuk mengetahui apakah cara-cara yang saya tempuh dalam melakukan pekerjaan bisa mencapai sasaran.</li> </ul>	Interval
	Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat.</li> <li>b. Saya merasa <i>Job Description</i> yang diberikan tidak sesuai dengan posisi saya.</li> <li>c. Saya merasa Pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika Karyawan melakukan kesalahan kerja.</li> <li>d. Saya diberikan tugas yang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat.</li> <li>e. Saya bekerja tidak sesuai dengan ketrampilan saya.</li> </ul>	Interval

	Individual	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Saya menilai gaji yang saya terima hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan setengah bulan saja setiap bulannya.</li> <li>b. Saya merasa keluarga keberatan jika saya bekerja lembur.</li> <li>c. Saya merasa keluarga tidak mendukung pekerjaan saya saat ini.</li> <li>d. Saya seringkali telat masuk kerja karena mengurus kerluarga terlebih dahulu.</li> <li>e. Urusan keluarga membuat saya kehilangan konsentrasi saat bekerja.</li> </ul>	Interval
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas ( <i>Quality</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Karyawan menyelesaikan pekerjaan mencapai/ melebihi target.</li> <li>b. Karyawan sudah memenuhi kualitas kerja sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan.</li> <li>c. Karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi.</li> <li>d. Karyawan menunjukkan hasil kerja yang daetail sesuai tugas dan tanggung jawab.</li> <li>e. Karyawan meningkatkan kinerja yang baik.</li> </ul>	Interval
	Kuantitas ( <i>Quantity</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Karyawan mencapai volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.</li> <li>b. Karyawan melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan.</li> <li>c. Karyawan menyelesaikan tugas-tugas rutin yang dikerjakan setiap harinya.</li> <li>d. Karyawan mampu menyelesaikan target yang ditentukan perusahaan dengan baik.</li> <li>e. Karyawan menyelesaikan pekerjaan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan.</li> </ul>	Interval
	Tingkat pengetahuan ( <i>Job Knowledge</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab dalam meyelesaikan tugas - tugas.</li> <li>b. Karyawan melakukan tugas sesuai deskripsi pekerjaan</li> </ul>	Interval

		<p>dan spesifikasi pekerjaan.</p> <p>c. Karyawan menunjukkan ide-ide kreatif untuk perusahaan.</p> <p>d. Karyawan mencari tambahan pengetahuan untuk bidang pekerjaan.</p> <p>e. Karyawan mencari referensi mengenai pengembangan perusahaan.</p>	
	Tingkat Ketepatan Waktu ( <i>Availability</i> )	<p>a. Karyawan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.</p> <p>b. Karyawan melaksanakan tugas dari perusahaan dengan benar.</p> <p>c. Karyawan bekerja diluar jam kerja jika dibutuhkan.</p> <p>d. Karyawan mengatur waktu yang tersedia dalam melaksanakan pekerjaan.</p> <p>e. Karyawan melaksanakan ketetapan waktu datang &amp; pulang.</p>	Interval

### 3.5. Metode Penarika Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2018), populasi dalam penelitian ini adalah 152 karyawan PT. Danusari Mitra Sejahtera.

Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018)

Adapula teknik sampling yang merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Menurut (Sugiyono, 2018) terdapat dua teknik sampel yang dapat digunakan, yaitu Probability Sampling dan Non Probability Sampling.

#### 1. Probability Sampling

Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi, simple random sampling, proportionate stratified random sampling, disproportionate



stratified random, sampling area (cluster) sampling (sampling menurut daerah).

## 2. Nonprobability Sampling

Nonprobability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, sampling sistematis, kuota, purposive, jenuh, snowball.

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah teknik Probability Sampling dengan menggunakan metode simple random sampling. Menurut (Sugiyono, 2018) simple random sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin sebagai berikut :

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

$$n = \frac{152}{1 + 152(0,05)^2} = \frac{152}{1 + 0,38} = 110,144 \text{ Di bulatkan } 110$$

## 3.6. Metode Pengumpulan Data

### 3.6.1. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2018) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara :

#### a. Observasi

Digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dengan mempunyai sifat dalam konteks yang natural, pelaku dapat berpartisipasi secara wajar dalam interaksi. Observasi pada penelitian ini dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui secara langsung kegiatan yang berlangsung di PT. Danusari Mitra Sejahtera.

b. Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2018) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini kuesioner disebarakan kepada karyawan PT. Danusari Mitra Sejahtera.

### 3.6.2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2018) Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini pengumpulan data yang digunakan penulis merupakan sumber dari buku online, jurnal online, penelitian terdahulu dan sumber-sumber lainnya.

## 3.7. Metode Pengolahan/ Analisis Data

a. Analisis Structural Equation Modeling (SEM)

Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2017). Teknik analisis data penelitian ini menggunakan metode *structural equation modelling* (SEM) dengan menggunakan software SmartPLS 3. SEM bertujuan untuk menguji hubungan satu atau lebih variabel endogen dan satu atau lebih variabel eksogen. Menurut Babin et al., 2008, metode SEM dinilai berhasil dalam melakukan evaluasi pengukuran variabel laten dan menguji hubungan antara variabel laten.

b. *Partial Least Squares* (PLS)

Penelitian ini menggunakan *Partial Least Squares – Structural Equation Modelling* (PLS-SEM). (Hair et al, 2011) dalam (Ghozali, 2021) merekomendasikan untuk menggunakan PLS-SEM jika penelitian adalah eksplorasi atau perpanjangan dari teori struktural yang ada, yaitu TAM dalam konteks penelitian ini. Evaluasi model PLS SEM menurut (Ghozali, 2021) dilakukan dengan menilai *outer model* dan *inner model*.

### 3.7.1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi outer model dalam PLS-SEM dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model (Ghozali, 2021). Dengan menggunakan instrumen yang

valid dan reliabel dalam pengumpulan data diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel (Sugiyono, 2017).

### 3.7.1.1. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2021) Melakukan uji validitas dapat dilakukan dengan cara-cara sebagai berikut:

Korelasi Pearson, dengan melihat signifikansi korelasi setiap indikator dengan skor konstruk (total indikator). Jika skor korelasi setiap indikator terhadap total skor indikator signifikansi dengan nilai  $> 0.50$  maka semua indikator dinyatakan valid.

- *Confirmatory Factor Analysis* (CFA)

Metrik yang digunakan untuk melihat validitas instrumen menggunakan CFA yaitu:

1. Nilai Kaiser Meyer Olkin (KMO)  $> 0.50$
2. Anti-image matrix semua indikator  $> 0.50$

#### a. Uji validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur- pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Ghozali, 2021). Karena penelitian ini menggunakan indikator refleksif, maka validitas konvergen dalam software SmartPLS 4.0 dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan menurut (Ghozali, 2021) adalah sebagai berikut:

1. Loading Faktor

Nilai loading faktor antara  $> 0.70$  dapat dikatakan sudah cukup memenuhi validitas konvergen

2. Average Variance Extracted (AVE)  $> 0.50$ .

Indikator di anggap valid jika memiliki nilai AVE di atas 0,5 atau memperlihatkan seluruh *outer loading* dimensi variabel memiliki nilai loading  $> 0,5$ . AVE adalah rerata presentase skor varian yang diekstrasi dari seperangkat variabel laten yang diestimasi melalui *loading standarlize* indikatornya dalam proses iterasi algoritma dalam PLS.

### b. Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas discriminant berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur- pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Validitas discriminant dengan indikator refleksif dilihat dari *cross loading* untuk setiap variabel harus  $>0.70$  (Ghozali, 2021).

#### Hasil Uji Validitas

Apabila  $r_{hitung} \geq 0,631$  dengan  $\alpha 0,05$  dinyatakan valid

Apabila  $r_{hitung} < 0,631$  dengan  $\alpha 0,05$  dinyatakan valid

Uji Validitas dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti dalam uji validitas sebanyak 30 Orang.

Uji Validitas dalam penelitian ini dengan  $n=30$  tingkat signifikan 5% dengan  $df= n-2$  sehingga nilai  $r_{tabel}$  dapat diketahui sebesar 0,361. Pengujian validitas instrument penelitian ini menggunakan SPSS 26.

#### VARIABEL ( $X^1$ ) KEPERIBADIAN (+)

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
<i>Emotional Stability</i> (Stabilitas Emosional)					
1	Saya cenderung tidak mudah tersinggung.	0,290	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid
2	Saya cenderung tidak mudah terpengaruh.	0,524	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Saya cenderung peka terhadap masalah pekerjaan.	0,673	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Saya cenderung tenang dalam menghadapi masalah.	0,649	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Saya cenderung percaya diri akan sebuah keputusan yang telah dibuat.	0,673	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<i>Extraversion</i> (Ekstraversi)					
6	Saya senang berada di sekitar orang banyak.	0,811	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Saya senang diberi tanggung jawab.	0,714	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

8	Saya cenderung bersemangat.	0,537	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Saya senang menjadi pusat perhatian.	0,629	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Saya cenderung pandai bicara.	0,846	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<i>Agreeableness</i> ( Mudah akur atau mudah bersepakat)					
11	Saya cenderung peka terhadap seseorang.	0,636	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Saya cenderung seorang yang jujur.	0,684	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	Saya cenderung mengutamakan kepentingan bersama.	0,544	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Saya memiliki hati yang lembut.	0,721	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Saya cenderung suka membantu.	0,616	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<i>Conscientiousness</i> (sifat berhati-hati)					
16	Saya cenderung berhati-hati dalam bekerja.	0,607	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
17	Saya cenderung taat kepada aturan.	0,662	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan.	0,610	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
19	Saya mempersiapkan diri sebelum bekerja.	0,520	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
20	Saya mengikuti jadwal kerja.	0,571	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<i>Openness to experience</i> (Terbuka terhadap hal-hal yang baru)					
21	Saya tertarik pada metode baru dalam penyelesaian pekerjaan.	0,656	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
22	Saya menyukai kreativitas.	0,773	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
23	Saya menikmati rutinitas pekerjaan.	0,772	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

24	Saya memiliki ide-ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,699	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
25	Saya cepat memahami sesuatu.	0,819	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

### VARIABEL (S) STRES KERJA (-)

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
Lingkungan					
1	Saya merasa perubahan-perubahan yang terjadi di perusahaan diluar kemampuan saya untuk mengatasinya.	0,540	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Saya merasa kemajuan teknologi begitu sulit untuk diikuti.	0,474	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Saya memiliki sedikit informasi masalah yang dihadapi perusahaan.	0,483	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Saya menilai inovasi yang dicanangkan perusahaan terlalu sulit untuk saya.	0,272	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid
5	Saya mengalami kesulitan untuk mengetahui apakah cara-cara yang saya tempuh dalam melakukan pekerjaan bisa mencapai sasaran.	0,644	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Organisasi					
6	Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat.	0,610	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Saya merasa <i>Job Description</i> yang diberikan tidak sesuai dengan posisi saya.	0,801		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Saya merasa Pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika Karyawan melakukan kesalahan kerja.	0,609	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Saya diberikan tugas yang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat.	0,340	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid

10	Saya bekerja tidak sesuai dengan ketrampilan saya.	0,583	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Individual					
11	Saya menilai gaji yang saya terima hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan setengah bulan saja setiap bulannya.	0,604	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Saya merasa keluarga keberatan jika saya bekerja lembur.	0,578	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	Saya merasa keluarga tidak mendukung pekerjaan saya saat ini.	0,636	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Saya seringkali telat masuk kerja karena mengurus kerluarga terlebih dahulu.	0,481	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Urusan keluarga membuat saya kehilangan konsentrasi saat bekerja.	0,588	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

#### VARIABEL (Y) KINERJA KARYAWAN (+)

NO	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
Kualitas ( <i>Quality</i> )					
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan mencapai/ melebihi target.	0,623	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan sudah memenuhi kualitas kerja sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan.	0,454	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi.	0,598	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Karyawan menunjukkan hasil kerja yang daetail sesuai tugas dan tanggung jawab	0,779	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Karyawan meningkatkan kinerja yang baik.	0,514	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kuantitas ( <i>Quantity</i> )					

6	Karyawan mencapai volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.	0,631	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Karyawan melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan.	0,838	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Karyawan menyelesaikan tugas-tugas rutin yang dikerjakan setiap harinya.	0,386	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Karyawan mampu menyelesaikan target yang ditentukan perusahaan dengan baik	0,415	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Karyawan menyelesaikan pekerjaan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan.	0,815	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<i>Tingkat pengetahuan (Job Knowledge)</i>					
11	Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas - tugas.	0,500	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Karyawan melakukan tugas sesuai deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.	0,640	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	Karyawan menunjukkan ide-ide kreatif untuk perusahaan.	0,851	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Karyawan mencari tambahan pengetahuan untuk bidang pekerjaan.	0,906	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Karyawan mencari referensi mengenai pengembangan perusahaan.	0,880	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<i>Tingkat Ketepatan Waktu (Availability)</i>					
16	Karyawan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.	0,489	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
17	Karyawan melaksanakan tugas dari perusahaan dengan benar.	0,449	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18	Karyawan bekerja diluar jam kerja jika dibutuhkan.	0,697	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
19	Karyawan mengatur waktu yang tersedia dalam melaksanakan pekerjaan.	0,792	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
20	Karyawan melaksanakan ketetapan waktu datang & pulang.	0,122	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid



### 3.7.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk (Ghozali, 2021). Mengukur reliabilitas dalam PLS-SEM menggunakan software SmartPLS 3.0 dapat dilakukan dengan melihat:

- Composite Reliability

*Composite reliability* digunakan untuk mengukur internal konsistensi. Nilai CR 0.60 – 0.70 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Ghozali, 2021).

- Cronbach's Alfa

*Cronbach's Alfa* digunakan untuk diagnosis konsistensi dari seluruh skala dengan melihat koefisien reliabilitas. Nilai *Cronbach's Alfa* >0.60 masih dapat diterima untuk *exploratory research*.

### 3.7.2. Model Pengujian Struktural (*Inner Model*)

Langkah awal evaluasi model struktural adalah mengecek adanya kolinearitas antar konstruk dan kemampuan prediksi model. Kemudian dilanjutkan dengan mengukur kemampuan prediksi model menggunakan tiga kriteria yaitu koefisien determinasi ( $R^2$ ), *cross-validated redundancy* ( $Q^2$ ), dan *effect size* ( $f^2$ ) (Sarstedt dkk, 2017). Evaluasi model struktural dalam PLS-SEM bertujuan melihat kekuatan prediksi dari model struktural (Ghozali, 2021).

Metrik yang digunakan untuk mengevaluasi inner model yaitu sebagai berikut:

#### 3.7.2.1 Multikolinieritas / VIF

Pengujian Variance Inflation Factor (VIF) dilakukan untuk pengujian multikolinieritas guna membuktikan korelasi antar konstruk. Menurut (Ghozali, 2015) kriteria dalam pengujian VIF sebagai berikut :

1. Nilai VIF  $>5$  menunjukkan terdapat masalah multikolinearitas.
2. Nilai VIF  $<5$  menunjukkan tidak terdapat masalah multikolinearitas.

### 3.7.2.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menilai model struktural dalam PLS diawali dengan melihat nilai R-squares untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Hasil R-squares merepresentasikan jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model. *Rule of thumb* untuk nilai R-squares adalah sebagai berikut:

- Nilai 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah (Chin, 1998 dalam Ghozali, 2021).

### 3.7.2.3 Koefisien Jalur / *Path Coefficient*

Dilakukan pengukuran *path coefficient* antar konstruk untuk melihat signifikansi dan kekuatan hubungan tersebut dan juga untuk menguji hipotesis. Nilai *path coefficient* berkisar antara -1 hingga +1. Semakin mendekati nilai +1, hubungan kedua konstruk semakin kuat. Hubungan yang mendekati -1 mengindikasikan bahwa hubungan tersebut bersifat negatif (Sarstedt dkk, 2017).

### 3.7.2.4 Uji Signifikansi & Uji Hipotesis ( $T - Statistic$ )

Uji signifikansi dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel (eksogen terhadap endogen). Uji signifikansi dilakukan dengan prosedur *bootstrapping* dalam *software* SmartPLS 3.0. Prosedur *bootstrap* menggunakan seluruh sample asli untuk melakukan *resampling* kembali. Chin (2003, 2010) dalam (Ghozali, 2021) menyarankan *number of bootstrap* sample sebar 200-1000 sudah cukup untuk mengoreksi *standar error estimate* PLS. *Rule of thumb* nilai signifikansi *two tailed* adalah sebagai berikut:

Analisis jalur merupakan metode yang digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur bukanlah metode untuk menentukan hubungan sebab akibat. Yang dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner (Ghozali, 2021).

Ketentuan apabila hasil perhitungan menunjukkan :

- Jika Nilai P Values <0,05 maka Ha diterima, Ho ditolak, artinya variabel Eksogen berpengaruh signifikan.
- Jika Nilai P Values >0,05 maka Ha ditolak, Ho diterima, artinya variabel Eksogen tidak berpengaruh signifikan.

### 3.7.2.5 Predictive Relevance (Q2)

Nilai  $Q2$  *predictive relevance* > 0 menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai  $Q2$  < 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

### 3.7.2.6 Effect Size (f2) / F-Square

Menggambarkan besarnya pengaruh dari variabel laten predictor (variabel eksogen) terhadap variabel laten endogen pada tatanan struktural. Menurut (Chin, 1988) Nilai  $q2$  *relevance* 0.02 kategori pengaruh lemah, nilai  $q2$  *relevance* 0.15 kategori pengaruh moderat dan nilai  $q2$  *relevance* 0.35 kategori pengaruh kuat.

### 3.7.2.7 Evaluasi Godness of Fit

*Godness of fit* digunakan untuk menguji kecocokan model secara keseluruhan, baik untuk *outer model* maupun *inner model*, apakah ada kecocokan dengan nilai yang diobservasi dengan nilai yang diharapkan dalam model. Menurut Wetzels et al (2019) dalam Yamin (2022) Kriteria nilai 0,1 kategori (Gof Rendah), nilai 0,25 kategori (Gof Medium), nilai 0,36 kategori (GoF Tinggi).

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{Rata rata AVE} \times \text{Rata R Square}}$$

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 4.1.1 Profil Perusahaan PT. Danusari Mitra Sejahtera

PT. Danusari Mitra Sejahtera berdiri sejak tahun 2005, Engineering Procurement Construction (EPC) merupakan salah satu lini bisnis pengembangan terbaru yang ada pada DMS. Sehingga saat ini DMS mempunyai kemampuan dan kompetensi PABRIKASI dan KONTRAKTOR EPC. DMS terus bergerak maju, memperkuat posisinya sebagai perusahaan konstruksi terdepan di Indonesia. Tantangan dan kebutuhan pasar membuat perusahaan mengembangkan bidang EPC tersebut secara bertahap, baik di sektor industri Minyak dan Gas, industri Agro, Infrastruktur, Bangunan industri serta di sektor industri energi dan pertambangan. Berbagai jenis proyek ditangani sejauh ini, mencerminkan kepercayaan pelanggan dan pasar terhadap kemampuan dan kompetensi DMS. Pengalaman dalam proyek yang besar menjadi proses pembelajaran berkelanjutan bagi DMS untuk terus eksis dan berkembang dalam sector bisnis EPC dan PABRIKASI sesuai dengan motto DMS yaitu “*ALWAYS IMPROVES*”

Lingkup Layanan / Produk di PT. Danusari Mitra Sejahtera, sebagai berikut :

- Infrastruktur/ *Infrastructure*
  1. Jembatan
  2. Pekerja Sipil
  3. Gorong-gorong & Pagar Baja Bergelombang
- Pertambangan/ *Mining*

Solusi jasa pertambangan dan pendukung baja
- Tangki penyimpanan minyak & Gas
  1. Tangki pendingin/ Tangki dingin ganda
  2. Tangki Bulat
  3. Tangki Atmosfer
  4. Kapal Tekanan
  5. Re-tester Plant Silinder LPG
- Bangunan Struktur Baja
  1. Bangunan Industri/ pabrik

- 2. Konveyor
- 3. Berbagai Bangunan Struktur Baja
- Menara Baja / *Steel Tower*
  - 1. Menara Telekomunikasi
  - 2. Menara Transmisi
  - 3. Tiang Lampu

**4.1.2 Visi dan Misi PT. Danusari Mitra Sejahtera**

Visi : “Menjadi perusahaan terkemuka dibidang industry kontruksi berskala global dan memberi manfaat maksimal kepada semua pemangku kepentingan.

Misi :

- 1. Integrasi system pengelolaan bisnis dan resiko perusahaan dengan menjalankan tata kelola perusahaan yang baik menuju fundamental keuangan yang kokoh.
- 2. Bersinergi dengan mitra kerja dan meningkatkan SDM yang tinggi, berkinerja unggul serta berorientasi pada kepuasan pelanggan.
- 3. Menjalankan proses kerja yang ramah lingkungan, aman, nyaman, serta berorientasi pada pemangku kepentingan.

**4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan**



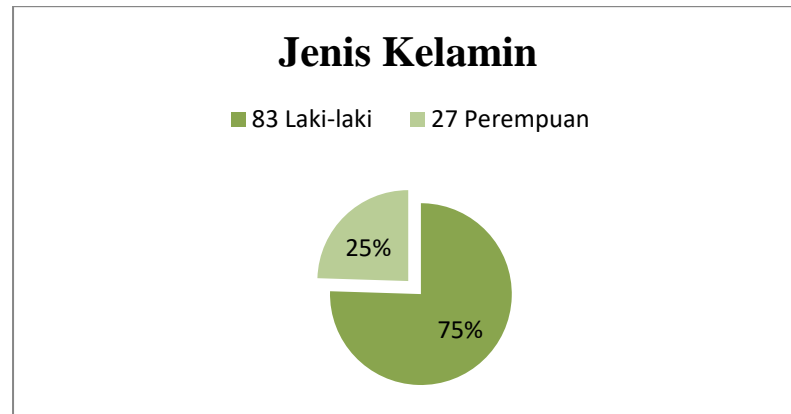
Sumber: Data Sekunder, PT.Danusari Mitra Sejahtera

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Danusari Mitra Sejahtera

#### 4.1.4 Profil Responden

Dalam penelitian ini penulis menggunakan kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner atau daftar pernyataan kepada karyawan PT. Danusari Mitra Sejahtera untuk memperoleh data yang diperlukan dengan melibatkan 110 karyawan sebagai sampel dalam penelitian ini.

##### 1. Jenis Kelamin

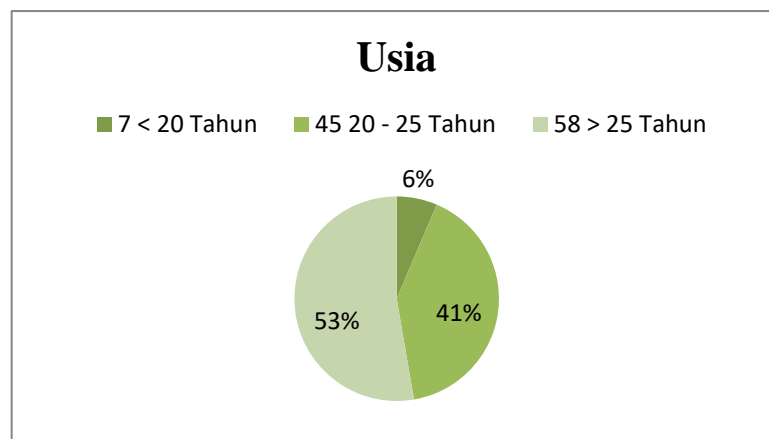


Sumber: Data Primer, diolah 2023

Gambar 4. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan jumlah karyawan yang menjadi responden pada PT. Danusari Mitra Sejahtera menunjukkan bahwa jumlah karyawan laki-laki dengan presentase sebesar 75,5% dan jumlah karyawan perempuan sebesar 24,5% dari total 110 karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki lebih unggul dari pada karyawan perempuan.

##### 2. Usia

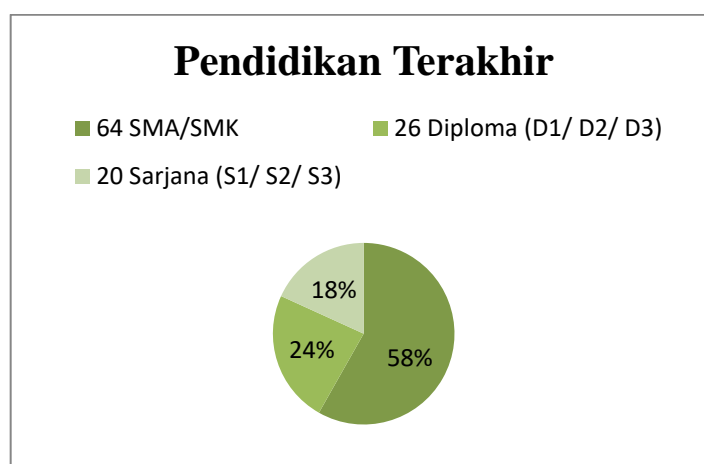


Sumber: Data Primer, diolah 2023

Gambar 4. 3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa usia rata-rata responden terbanyak ada pada kisaran usia >25 tahun dengan presentase 52,7%, sedangkan karyawan pada kisaran usia 20-25 tahun dengan presentase 40,9%, dan pada usia < 20 tahun dengan presentase 6,4% dari total 110 karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang memiliki presentase tertinggi yaitu responden yang berusia >25 tahun jika dibandingkan dengan umur responden lainnya.

### 3. Pendidikan Terakhir



*Sumber: Data Primer, diolah 2023*

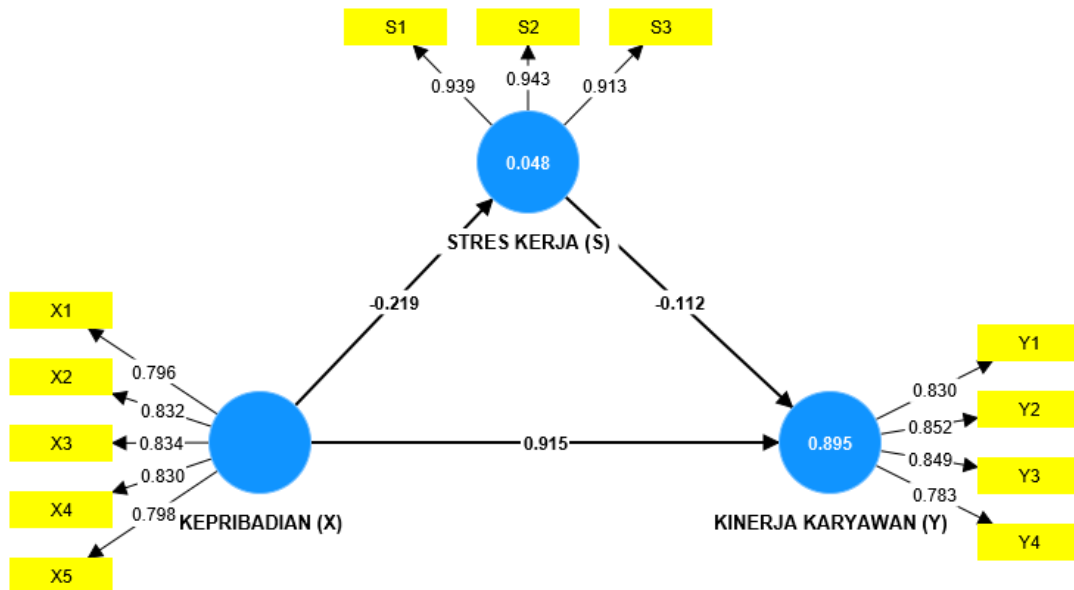
Gambar 4. 4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu dengan pendidikan terakhir SMA/SMK dengan presentase 58,2%, diikuti responden yang memiliki pendidikan terakhir Diploma dengan presentase 23,6%, dan untuk pendidikan terakhir Sarjana dengan presentase 18,2% dari total 110 karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Danusari Mitra Sejahtera memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 58,2%.

#### 4.1.5 Analisis Data & Uji Instrument Data

##### 4.1.5.1 Evaluasi Pengukuran Model (Outer Model)

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas didistribusikan kepada 110 karyawan di PT. Danusari Mitra Sejahtera, untuk di analisis validitas dan hasil dari reliabilitasnya dan hasil dari analisis tersebut dipergunakan sebagai acuan dalam memperoleh data guna analisis lebih lanjut.



Sumber: Output Smart PLS, 2023

Gambar 4. 5 Outer Model

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa seluruh indikator semi variabel memiliki nilai *outer loading* yang  $> 0,7$ . Jadi nilai *outer loading* tersebut memiliki tingkat validitas yang tinggi.

## A. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Berikut merupakan hasil dari pengolahan uji validitas dan reliabilitas pada variabel X (Kepribadian), S (Stres Kerja), Y (Kinerja Karyawan). Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi olah data yaitu SmartPLS 4, hasil pengolahan tersebut disajikan pada tabel dibawah ini :

#### a. Convergent Validity

Uji validitas konvergen dinilai berdasarkan loading factor (Korelasi antara skor item/ skor komponen dengan skor konstruk) indicator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. *Rule of thumbs* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading*  $> 0,7$  dan AVE  $> 0,5$  (Ghozali, 2021).



Tabel 4. 1 Loading Faktor

Variabel	Indikator	Kode	<i>Loading Factor</i> (LF)	Keterangan
Kepribadian	<i>Openness to experience</i>	X1	0.796	Valid
	<i>Conscientiousness</i>	X2	0.832	Valid
	<i>Extraversion</i>	X3	0.834	Valid
	<i>Aggreableness</i>	X4	0.830	Valid
	<i>Emotional Stability</i>	X5	0.798	Valid
Stres Kerja	Lingkungan	S1	0.939	Valid
	Organisasi	S2	0.943	Valid
	Induvidual	S3	0.913	Valid
Kinerja Karyawan	Kualitas	Y1	0.830	Valid
	Kuantitas	Y2	0.852	Valid
	Tingkat Pengetahuan	Y3	0.849	Valid
	Tingkat Ketepatan Waktu	Y4	0.783	Valid

Sumber: Output Smart PLS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa 3 variabel yang digunakan dalam penelitian ini seperti kepribadian, stres kerja dan kinerja karyawan setiap pernyataan yang mewakili masing-masing variabel memiliki nilai *loading faktor*  $> 0,7$  maka dapat dinyatakan pernyataan yang mewakili setiap variabel memenuhi syarat untuk diteliti.

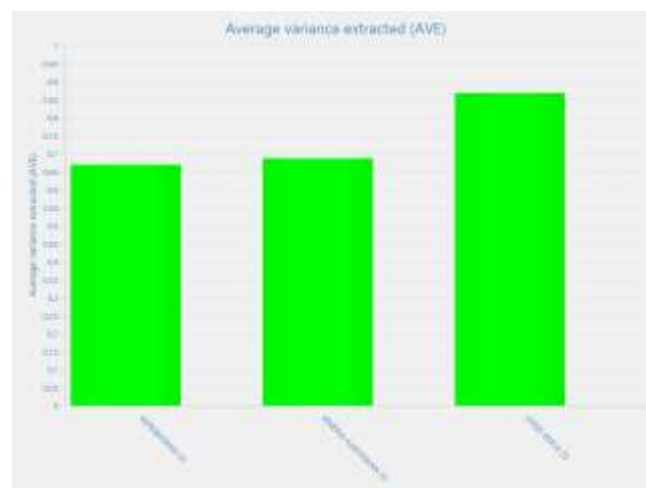
Selain mengamati *loading faktor*, validitas konvergen juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *Average variance extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus  $> 0,5$  untuk model yang baik.

Hasil temuan pada pengujian ini dengan *Average variance extracted* (AVE) menunjukkan bahwa nilai AVE yang dihasilkan setiap variabel yang digunakan lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan memenuhi syarat yang di sajikan tabel 4.2 dan juga di perkuat dalam bentuk gambar 4.6 yang menunjukkan grafiknya berwarna hijau dan melewati batas ketentuan 0,5.

Tabel 4. 2 *Average variance extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average variance extracted</i> (AVE)
KEPRIBADIAN (X)	0,669
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,687
STRES KERJA (S)	0,869

Sumber: Output Smart PLS, 2023



Sumber: Output Smart PLS, 2023

Gambar 4. 6 *Average variance extracted* (AVE)

Berdasarkan sajian tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai AVE dari varabel kepribadian  $> 0,5$  atau sebesar 0,669, untuk nilai variabel kinerja karyawan  $> 0,5$  atau sebesar 0,687 dan untuk nilai varabel stress kerja  $> 0,5$  atau sebesar 0,869. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki nilai *convergent validity* yang baik.

b. *Discriminant Validity*

Uji *discriminant validity* dinilai berdasarkan nilai *cross loading*. Suatu indicator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading*

indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut ini adalah nilai *cross loading* masing-masing indikator:

Tabel 4. 3 *Cross Loading*

	<b>KEPRIBADIAN (X)</b>	<b>KINERJA KARYAWAN (Y)</b>	<b>STRES KERJA (S)</b>
<b>S1</b>	-0,192	-0,283	0,939
<b>S2</b>	-0,200	-0,290	0,943
<b>S3</b>	-0,218	-0,299	0,913
<b>X1</b>	0,796	0,786	-0,209
<b>X2</b>	0,832	0,777	-0,181
<b>X3</b>	0,834	0,807	-0,296
<b>X4</b>	0,830	0,783	-0,042
<b>X5</b>	0,798	0,678	-0,151s
<b>Y1</b>	0,740	0,830	-0,293
<b>Y2</b>	0,739	0,852	-0,360
<b>Y3</b>	0,798	0,849	-0,347
<b>Y4</b>	0,830	0,783	-0,042

Sumber: *Output Smart PLS, 2023*

Berdasarkan sajian data tabel di atas diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengukuran Reliabilitas akan menunjukkan sebesar akuratnya konsistensi jawaban responden dalam variabel yang digunakan untuk menentukan apakah responden konsisten dalam menjawab personal yang diteliti. Dalam pengukuran ini ada dua cara yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a. *Cronbach's Alpha*

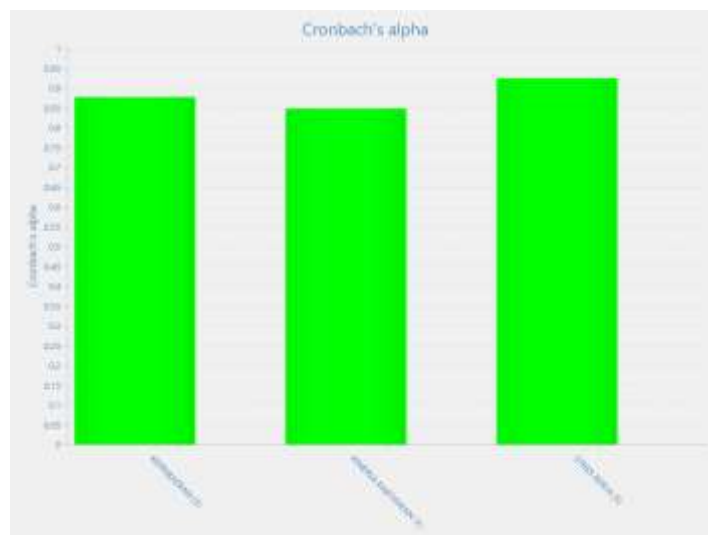
Uji reliabilitas dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* kriteria penelitian variabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel  $> 0,7$  maka

dikatakan reliabel. Berikut ini adalah nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel.

Tabel 4. 4 *Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha
KEPRIBADIAN (X)	0,877
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,848
STRES KERJA (S)	0,924

Sumber: Output Smart PLS, 2023



Sumber: Output Smart PLS, 2023

Gambar 4. 7 *Cronbach's Alpha*

Berdasarkan tabel diatas hasil dari *Cronbach's Alpha* variabel kepribadian  $> 0,7$  atau sebesar 0,877, variabel kinerja karyawan  $> 0,7$  atau sebesar 0,848, variabel stress kerja  $> 0,7$  atau sebesar 0,924, Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masng variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *Cronbach's Alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

#### b. *Composite Reliability*

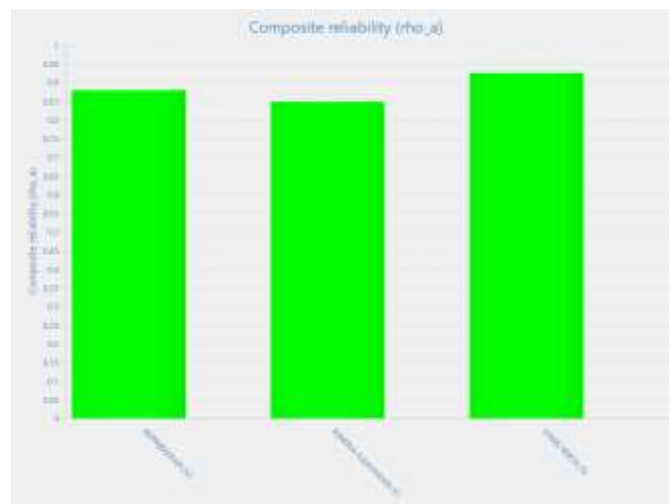
*Composite Reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel suatu konstruk dapat

dikatakan reliabel jika nilai *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0,7, Nilai *Composite Reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4. 5 *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
KEPRIBADIAN (X)	0,877
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,848
STRES KERJA (S)	0,924

Sumber: Output Smart PLS, 2023



Sumber: Output Smart PLS, 2023

Gambar 4. 8 *Composite Reliability*

Nilai *Composite Reliability* yang dihasilkan pada setiap variabel kepribadian, kinerja karyawan, dan stress kerja  $> 0,7$  dimana nilai *Composite Reliability* dari variabel kepribadian  $> 0,7$  atau sebesar 0,877, variabel kinerja karyawan  $> 0,7$  atau sebesar 0,848, dan variabel stres kerja  $> 0,7$  atau sebesar 0,924, Dilihat dari nilai *Composite Reliability* pada masing-masing variabel yang besarnya  $> 0,7$  menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut reliabel.

#### 4.1.6 Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja PT, Danusari Mitra Sejahtera

Untuk mengetahui bagaimana kepribadian melalui stress kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka dilakukan analisis data dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Danusari Mitra Sejahtera untuk mengetahui tanggapan responden yang berjumlah 110 orang mengenai pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja PT. Danusari Mitra Sejahtera, hasil pengolahan penulis sajikan pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

##### 4.1.6.1 Kepribadian

Penilaian terhadap kepribadian terdiri atas 24 pernyataan yang berasal dari 5 indikator kepribadian, dapat disajikan dalam tabel tersebut:

1. *Emotional Stability* (Stabilitas Emosional)

Tabel 4. 6 Jawaban “Saya cenderung tidak mudah terpengaruh”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	31
Setuju	4	71	284	62
Ragu-ragu	3	10	30	7
Tidak Setuju	2	1	2	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		110	456	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang dengan persentase 31%, setuju sebanyak 71 orang dengan persentase 62%, ragu-ragu sebanyak 10 orang dengan persentase 7%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{456}{550} \times 100\% = 83\%$$

Jadi, total responden mengenai “Saya cenderung tidak mudah terpengaruh” adalah 83% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 7 Jawaban “Saya cenderung peka terhadap masalah pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	83
Setuju	4	71	284	30
Ragu-ragu	3	12	36	62
Tidak Setuju	2	0	0	8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		110	455	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 83%, setuju sebanyak 71 orang dengan persentase 30%, dan ragu-ragu sebanyak 12 orang dengan persentase 62%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{455}{550} \times 100\% = 83\%$$

Jadi, total responden mengenai “Saya cenderung peka terhadap masalah pekerjaan“ adalah 83% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 8 Jawaban “Saya cenderung tenang dalam menghadapi masalah”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	27
Setuju	4	69	276	62
Ragu-ragu	3	16	48	11
Tidak Setuju	2	1	2	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		110	446	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang dengan persentase 27%, setuju sebanyak 69 orang dengan persentase 62%, ragu-ragu sebanyak 16 orang dengan persentase 11%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{446}{550} \times 100\% = 81\%$$

Jadi, total responden mengenai “Saya cenderung tenang dalam menghadapi masalah“ adalah 81% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 9 Jawaban “Saya cenderung percaya diri akan sebuah keputusan yang telah dibuat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	31	155	34
Setuju	4	67	268	58
Ragu-ragu	3	12	36	8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		110	459	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 34%, setuju sebanyak 67 orang dengan persentase 58%, dan ragu-ragu sebanyak 12 orang dengan persentase 8%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{459}{550} \times 100\% = 83\%$$

Jadi, total responden mengenai “Saya cenderung percaya diri akan sebuah keputusan yang telah dibuat“ adalah 83% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

## 2. *Extraversion* (Extraversi/ keterbukaan terhadap lingkungan sosial dan fisik)

Tabel 4. 10 Jawaban “Saya senang berada di sekitar orang banyak”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	29
Setuju	4	56	224	52



Ragu-ragu	3	26	78	18
Tidak Setuju	2	3	6	1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		110	433	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 29%, setuju sebanyak 56 orang dengan persentase 52%, ragu-ragu sebanyak 26 orang dengan persentase 18%, dan tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 1%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{433}{550} \times 100\% = 79\%$$

Jadi, total responden mengenai “Saya senang berada di sekitar orang banyak” adalah 79% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 11 Jawaban “Saya senang diberi tanggung jawab”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	22
Setuju	4	65	260	61
Ragu-ragu	3	22	66	15
Tidak Setuju	2	3	6	1
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0
Jumlah		110	428	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 22%, setuju sebanyak 65 orang dengan persentase 61%, ragu-ragu sebanyak 22 orang dengan persentase 15%, tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 1%, dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 0%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{428}{550} \times 100\% = 78\%$$

Jadi, total responden mengenai “Saya senang diberi tanggung jawab“ adalah 78% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 12 Jawaban “Saya cenderung bersemangat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	29	145	32
Setuju	4	64	256	57
Ragu-ragu	3	15	45	10
Tidak Setuju	2	2	4	1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		110	450	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 32%, setuju sebanyak 64 orang dengan persentase 57%, ragu-ragu sebanyak 15 orang dengan persentase 10%, dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 1%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{450}{550} \times 100\% = 82\%$$

Jadi, total responden mengenai “Saya cenderung bersemangat“ adalah 82% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 13 Jawaban “Saya senang menjadi pusat perhatian”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	30
Setuju	4	56	224	52
Ragu-ragu	3	20	60	14
Tidak Setuju	2	8	16	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		110	430	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang

dengan persentase 30%, setuju sebanyak 56 orang dengan persentase 52%, ragu-ragu sebanyak 20 orang dengan persentase 14%, dan tidak setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 4%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{430}{550} \times 100\% = 78\%$$

Jadi, total responden mengenai “Saya senang menjadi pusat perhatian” adalah 78% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 14 Jawaban “Saya cenderung pandai bicara”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	19
Setuju	4	63	252	60
Ragu-ragu	3	29	87	21
Tidak Setuju	2	2	4	1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		110	423	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 19%, setuju sebanyak 63 orang dengan persentase 60%, ragu-ragu sebanyak 29 orang dengan persentase 21%, dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 1%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{423}{550} \times 100\% = 77\%$$

Jadi, total responden mengenai “Saya cenderung pandai bicara” adalah 77% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

### 3. *Agreeableness* ( Mudah akur atau mudah bersepakat)

Tabel 4. 15 Jawaban “Saya cenderung peka terhadap seseorang”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	28

Setuju	4	56	224	52
Ragu-ragu	3	30	90	21
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		110	434	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang dengan persentase 28%, setuju sebanyak 56 orang dengan persentase 52%, dan ragu-ragu sebanyak 30 orang dengan persentase 21%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{434}{550} \times 100\% = 79\%$$

Jadi, total responden mengenai “Saya cenderung peka terhadap seseorang“ adalah 79% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 16 Jawaban “Saya cenderung seorang yang jujur”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	26
Setuju	4	73	292	65
Ragu-ragu	3	14	42	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		110	449	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 26%, setuju sebanyak 73 orang dengan persentase 65%, dan ragu-ragu sebanyak 14 orang dengan persentase 9%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{449}{550} \times 100\% = 82\%$$

Jadi, total responden mengenai “Saya cenderung seorang yang jujur“ adalah 82% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 17 Jawaban “Saya cenderung mengutamakan kepentingan bersama”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	21
Setuju	4	72	288	66
Ragu-ragu	3	18	54	12
Tidak Setuju	2	2	4	1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		110	436	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 21%, setuju sebanyak 72 orang dengan persentase 66%, ragu-ragu sebanyak 18 orang dengan persentase 12%, dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 1%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{436}{550} \times 100\% = 79\%$$

Jadi, total responden mengenai “Saya cenderung mengutamakan kepentingan bersama“ adalah 79% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 18 Jawaban “Saya memiliki hati yang lembut”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	29
Setuju	4	63	252	57
Ragu-ragu	3	20	60	14
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0
Jumlah		110	443	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 29%, setuju sebanyak 63 orang dengan persentase 57%, ragu-ragu sebanyak 20 orang dengan persentase 14%, dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{443}{550} \times 100\% = 81\%$$

Jadi, total responden mengenai “Saya memiliki hati yang lembut“ adalah 81% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 19 Jawaban “Saya cenderung suka membantu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	22
Setuju	4	67	268	62
Ragu-ragu	3	24	72	17
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		110	435	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 22%, setuju sebanyak 67 orang dengan persentase 62%, dan ragu-ragu sebanyak 24 orang dengan persentase 17%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{435}{550} \times 100\% = 79\%$$

Jadi, total responden mengenai “Saya cenderung suka membantu“ adalah 79% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

#### 4. *Conscientiousness* (sifat berhati-hati)

Tabel 4. 20 Jawaban “Saya cenderung berhati-hati dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	21
Setuju	4	74	296	67
Ragu-ragu	3	17	51	12
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		110	442	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 21%, setuju sebanyak 74 orang dengan persentase 67%, dan ragu-ragu sebanyak 17 orang dengan persentase 12%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{442}{550} \times 100\% = 80\%$$

Jadi, total responden mengenai “Saya cenderung berhati-hati dalam bekerja” adalah 80% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 21 Jawaban “Saya cenderung taat kepada aturan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	19
Setuju	4	71	284	66
Ragu-ragu	3	22	66	15
Tidak Setuju	2	1	2	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		110	432	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 19%, setuju sebanyak 71 orang dengan persentase 66%, ragu-ragu sebanyak 22 orang dengan persentase 15%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{432}{550} \times 100\% = 79\%$$

Jadi, total responden mengenai “Saya cenderung taat kepada aturan” adalah 79% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 22 Jawaban “Saya tidak menunda-nunda pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	20

Setuju	4	67	268	62
Ragu-ragu	3	26	78	18
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		110	431	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 20%, setuju sebanyak 67 orang dengan persentase 62%, dan ragu-ragu sebanyak 26 orang dengan persentase 18%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{431}{550} \times 100\% = 78\%$$

Jadi, total responden mengenai “Saya tidak menunda-nunda pekerjaan” adalah 78% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 23 Jawaban “Saya mempersiapkan diri sebelum bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	15
Setuju	4	77	308	71
Ragu-ragu	3	19	57	13
Tidak Setuju	2	1	2	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		110	432	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 15%, setuju sebanyak 77 orang dengan persentase 71%, ragu-ragu sebanyak 19 orang dengan persentase 13%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{432}{550} \times 100\% = 79\%$$



Jadi, total responden mengenai “Saya mempersiapkan diri sebelum bekerja“ adalah 79% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 24 Jawaban “Saya mengikuti jadwal kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	16
Setuju	4	82	328	75
Ragu-ragu	3	14	42	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		110	440	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 16%, setuju sebanyak 82 orang dengan persentase 75%, dan ragu-ragu sebanyak 14 orang dengan persentase 10%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{440}{550} \times 100\% = 80\%$$

Jadi, total responden mengenai “Saya mengikuti jadwal kerja“ adalah 80% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

##### 5. *Openness to experience* (Terbuka terhadap hal-hal yang baru)

Tabel 4. 25 Jawaban “Saya tertarik pada metode baru dalam penyelesaian pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	16
Setuju	4	50	200	50
Ragu-ragu	3	41	123	31
Tidak Setuju	2	6	12	3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		110	400	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diatas penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 16%, setuju sebanyak 50 orang dengan persentase 50%, ragu-ragu sebanyak 41 orang dengan persentase 31%, dan tidak setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{400}{550} \times 100\% = 73\%$$

Jadi, total responden mengenai “Saya tertarik pada metode baru dalam penyelesaian pekerjaan“ adalah 73% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 26 Jawaban “Saya menyukai kreativitas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	12
Setuju	4	61	244	60
Ragu-ragu	3	38	114	28
Tidak Setuju	2	1	2	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		110	410	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 12%, setuju sebanyak 61 orang dengan persentase 60%, ragu-ragu sebanyak 38 orang dengan persentase 28%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{410}{550} \times 100\% = 75\%$$

Jadi, total responden mengenai “Saya menyukai kreativitas“adalah 75% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 27 Jawaban “Saya menikmati rutinitas pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	20

Setuju	4	50	200	50
Ragu-ragu	3	36	108	27
Tidak Setuju	2	8	16	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		110	404	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 20%, setuju sebanyak 50 orang dengan persentase 50%, ragu-ragu sebanyak 36 orang dengan persentase 27%, dan tidak setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 4%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{404}{550} \times 100\% = 73\%$$

Jadi, total responden mengenai “Saya menikmati rutinitas pekerjaan” adalah 73% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 28 Jawaban “Saya memiliki ide-ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	13
Setuju	4	46	184	47
Ragu-ragu	3	48	144	37
Tidak Setuju	2	5	10	3
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	0
Jumlah		110	389	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 13%, setuju sebanyak 46 orang dengan persentase 47%, ragu-ragu sebanyak 48 orang dengan persentase 37%, tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 3%, dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{389}{550} \times 100\% = 71\%$$

Jadi, total responden mengenai “Saya memiliki ide-ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan“adalah 71% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 29 Jawaban “Saya cepat memahami sesuatu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	23
Setuju	4	70	280	64
Ragu-ragu	3	19	57	13
Tidak Setuju	2	1	2	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		110	439	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 23%, setuju sebanyak 70 orang dengan persentase 64%, ragu-ragu sebanyak 19 orang dengan persentase 13%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 0%,

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{439}{550} \times 100\% = 80\%$$

Jadi, total responden mengenai “Saya cepat memahami sesuatu“ adalah 62% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 30 Hasil Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kepribadian

No.	Indikator	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
<b>Emotional Stability (Stabilitas Emosional)</b>			
1	Saya cenderung tidak mudah terpengaruh,	83%	83%
2	Saya cenderung peka terhadap masalah pekerjaan,	83%	
3	Saya cenderung tenang dalam	81%	

	menghadapi masalah,		
4	Saya cenderung percaya diri akan sebuah keputusan yang telah dibuat,	73%	
<b><i>Extraversion (Extraversi/ keterbukaan terhadap lingkungan sosial dan fisik)</i></b>			
5	Saya senang berada di sekitar orang banyak,	79%	79%
6	Saya senang diberi tanggung jawab,	78%	
7	Saya cenderung bersemangat,	82%	
8	Saya senang menjadi pusat perhatian,	78%	
9	Saya cenderung pandai bicara,	77%	
<b><i>Agreeableness ( Mudah akur atau mudah bersepakat)</i></b>			
10	Saya cenderung peka terhadap seseorang,	79%	80%
11	Saya cenderung seorang yang jujur,	82%	
12	Saya cenderung mengutamakan kepentingan bersama,	79%	
13	Saya memiliki hati yang lembut,	81%	
14	Saya cenderung suka membantu,	79%	
<b><i>Conscientiousness (sifat berhati-hati)</i></b>			
15	Saya cenderung berhati-hati dalam bekerja,	80%	79%
16	Saya cenderung taat kepada aturan,	79%	
17	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan,	78%	
18	Saya mempersiapkan diri sebelum bekerja,	79%	
19	Saya mengikuti jadwal kerja,	80%	
<b><i>Openness to experience (Terbuka terhadap hal-hal yang baru)</i></b>			
20	Saya tertarik pada metode baru dalam penyelesaian pekerjaan,	73%	74%
21	Saya menyukai kreativitas,	75%	
22	Saya menikmati rutinitas pekerjaan,	73%	
23	Saya memiliki ide-ide baru dalam	71%	

	menyelesaikan pekerjaan,		
24	Saya cepat memahami sesuatu,	80%	
Rata-rata		79%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Tabel 4. 31 Hasil Interval

INTERVAL	KATEGORI
101-120	Sangat Kurang Baik
82-100	Kurang Baik
63-81	Cukup Baik
44-62	Baik
24-43	Sangat Baik

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan diperoleh rata-rata skor sebesar 79% dimana rata-rata tersebut beradada pada interval (63 - 81) sehingga dapat disimpulkan bahwa kepribadian karyawan pada PT. Danusari Mitra Sejahtera yaitu Cukup Baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator *emotional stability* dan indikator tingkat ketepatan waktu dengan presentase sebesar 83%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator *Openness to experience* dengan presentase sebesar 74%.

#### 4.1.6.2 Stres Kerja

Penilaian terhadap variabel Stres Kerja terdiri atas 13 pernyataan yang berasal dari 3 indikator stress kerja, dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

##### 1. Lingkungan

Tabel 4. 32 Jawaban “Saya merasa perubahan-perubahan yang terjadi di perusahaan diluar kemampuan saya untuk mengatasinya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	1	21	21	9
Setuju	2	56	112	45
Ragu-ragu	3	19	57	23
Tidak Setuju	4	13	52	21

Sangat Tidak Setuju	5	1	5	2
Jumlah		110	247	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 9%, setuju sebanyak 56 orang dengan persentase 45%, ragu-ragu sebanyak 19 orang dengan persentase 23%, tidak setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 21%, dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{247}{550} \times 100\% = 45\%$$

Jadi, total responden mengenai “Saya merasa perubahan-perubahan yang terjadi di perusahaan diluar kemampuan saya untuk mengatasinya“ adalah 45% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 33 Jawaban “Saya merasa kemajuan teknologi begitu sulit untuk diikuti”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	1	28	28	12
Setuju	2	40	80	33
Ragu-ragu	3	34	102	42
Tidak Setuju	4	8	32	13
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
Jumlah		110	242	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang dengan persentase 12%, setuju sebanyak 40 orang dengan persentase 33, ragu-ragu sebanyak 34 orang dengan persentase 42%, dan tidak setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 13%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{242}{550} \times 100\% = 44\%$$

Jadi, total responden mengenai “Saya merasa kemajuan teknologi begitu sulit untuk diikuti“ adalah 44% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 34 Jawaban “Saya memiliki sedikit informasi masalah yang dihadapi perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	1	28	28	12
Setuju	2	47	94	40
Ragu-ragu	3	26	78	33
Tidak Setuju	4	9	36	15
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
Jumlah		110	236	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang dengan persentase 12%, setuju sebanyak 47 orang dengan persentase 40%, ragu-ragu sebanyak 26 orang dengan persentase 33%, dan tidak setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 15%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{236}{550} \times 100\% = 43\%$$

Jadi, total responden mengenai “Saya memiliki sedikit informasi masalah yang dihadapi perusahaan“ adalah 43% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 35 Jawaban “Saya mengalami kesulitan untuk mengetahui apakah cara-cara yang saya tempuh dalam melakukan pekerjaan bisa mencapai sasaran”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	1	33	33	15
Setuju	2	47	94	42
Ragu-ragu	3	21	63	28
Tidak Setuju	4	9	36	16
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
Jumlah		110	226	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023



Berdasarkan tabel diatas penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 15%, setuju sebanyak 47 orang dengan persentase 42%, ragu-ragu sebanyak 21 orang dengan persentase 28%, dan tidak setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 16%,

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{226}{550} \times 100\% = 41\%$$

Jadi, total responden mengenai “Saya mengalami kesulitan untuk mengetahui apakah cara-cara yang saya tempuh dalam melakukan pekerjaan bisa mencapai sasaran“ adalah 41% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

## 2. Organisasi

Tabel 4. 36 Jawaban “Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	1	24	24	10
Setuju	2	54	108	44
Ragu-ragu	3	15	45	18
Tidak Setuju	4	15	60	24
Sangat Tidak Setuju	5	2	10	4
Jumlah		110	247	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang dengan persentase 10%, setuju sebanyak 54 orang dengan persentase 44%, ragu-ragu sebanyak 15 orang dengan persentase 18%, tidak setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 24%, dan sangat tidak setuju sebanyak orang dengan presentase 4%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{247}{550} \times 100\% = 45\%$$

Jadi, total responden mengenai “Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat“ adalah 45% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 37 Jawaban “Saya merasa Job Description yang diberikan tidak sesuai dengan posisi saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	1	28	28	12
Setuju	2	55	110	47
Ragu-ragu	3	14	42	18
Tidak Setuju	4	12	48	21
Sangat Tidak Setuju	5	1	5	2
Jumlah		110	233	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang dengan persentase 12%, setuju sebanyak 55 orang dengan persentase 47%, ragu-ragu sebanyak 14 orang dengan persentase 18%, tidak setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 21%, dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 2%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{233}{550} \times 100\% = 42\%$$

Jadi, total responden mengenai “Saya merasa *Job Description* yang diberikan tidak sesuai dengan posisi saya“ adalah 42% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 38 Jawaban “Saya merasa Pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika Karyawan melakukan kesalahan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	1	32	32	14
Setuju	2	45	90	39
Ragu-ragu	3	25	75	33
Tidak Setuju	4	7	28	12
Sangat Tidak Setuju	5	1	5	2
Jumlah		110	230	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang dengan persentase 14%, setuju sebanyak 45 orang dengan persentase 39%, ragu-ragu sebanyak 25 orang dengan persentase 33%, tidak setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 12%, dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{230}{550} \times 100\% = 42\%$$

Jadi, total responden mengenai “Saya merasa Pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika Karyawan melakukan kesalahan kerja“ adalah 42% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 39 Jawaban “Saya bekerja tidak sesuai dengan ketrampilan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	1	20	20	8
Setuju	2	55	110	46
Ragu-ragu	3	31	93	39
Tidak Setuju	4	4	16	7
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
Jumlah		110	239	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 8%, setuju sebanyak 55 orang dengan persentase 46%, ragu-ragu sebanyak 31 orang dengan persentase 39%, dan tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 7%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{239}{550} \times 100\% = 43\%$$

Jadi, total responden mengenai “Saya bekerja tidak sesuai dengan ketrampilan saya“ adalah 43% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

### 3. Individual

Tabel 4. 40 Jawaban “Saya menilai gaji yang saya terima hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan setengah bulan saja setiap bulannya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	1	25	25	10
Setuju	2	52	104	40
Ragu-ragu	3	13	39	15
Tidak Setuju	4	11	44	17
Sangat Tidak Setuju	5	9	45	18
Jumlah		110	257	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 10%, setuju sebanyak 52 orang dengan persentase 40%, ragu-ragu sebanyak 13 orang dengan persentase 15%, tidak setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 17%, dan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 18%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{257}{550} \times 100\% = 47\%$$

Jadi, total responden mengenai “Saya menilai gaji yang saya terima hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan setengah bulan saja setiap bulannya” adalah 47% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 41 Jawaban “Saya merasa keluarga keberatan jika saya bekerja lembur”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	1	10	10	4
Setuju	2	52	104	37
Ragu-ragu	3	29	87	31
Tidak Setuju	4	14	56	20
Sangat Tidak Setuju	5	5	25	9
Jumlah		110	282	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel diatas penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 4%, setuju sebanyak 52 orang dengan persentase 37%, ragu-ragu sebanyak 29 orang dengan persentase 31%, tidak setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 20%, dan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 9%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{282}{550} \times 100\% = 51\%$$

Jadi, total responden mengenai “Saya merasa keluarga keberatan jika saya bekerja lembur“ adalah 51% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 42 Jawaban “Saya merasa keluarga tidak mendukung pekerjaan saya saat ini”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	1	11	11	4
Setuju	2	53	106	40
Ragu-ragu	3	38	114	43
Tidak Setuju	4	8	32	12
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
Jumlah		110	263	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 4%, setuju sebanyak 53 orang dengan persentase 40%, ragu-ragu sebanyak 38 orang dengan persentase 43%, dan tidak setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 12%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{263}{550} \times 100\% = 48\%$$

Jadi, total responden mengenai “Saya merasa keluarga tidak mendukung pekerjaan saya saat ini“ adalah 48% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 43 Jawaban “Saya seringkali telat masuk kerja karena mengurus kerluarga terlebih dahulu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	1	10	10	4
Setuju	2	49	98	37
Ragu-ragu	3	48	144	55
Tidak Setuju	4	3	12	5
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
Jumlah		110	264	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 4%, setuju sebanyak 49 orang dengan persentase 37%, ragu-ragu sebanyak 48 orang dengan persentase 55%, dan tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 5%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{264}{550} \times 100\% = 48\%$$

Jadi, total responden mengenai “Saya seringkali telat masuk kerja karena mengurus keluarga terlebih dahulu” adalah 48% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 44 Jawaban “Urusan keluarga membuat saya kehilangan konsentrasi saat bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	1	9	9	3
Setuju	2	55	110	43
Ragu-ragu	3	45	135	52
Tidak Setuju	4	1	4	2
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
Jumlah		110	258	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 3%, setuju sebanyak 55 orang dengan persentase 43%, ragu-ragu

sebanyak 45 orang dengan persentase 52%, dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{258}{550} \times 100\% = 47\%$$

Jadi, total responden mengenai “Urusan keluarga membuat saya kehilangan konsentrasi saat bekerja“ adalah 47% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 45 Hasil Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Stres kerja

No	Variabel	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
<b>Lingkungan</b>			
1	Saya merasa perubahan-perubahan yang terjadi di perusahaan diluar kemampuan saya untuk mengatasinya,	45%	43%
2	Saya merasa kemajuan teknologi begitu sulit untuk diikuti,	44%	
3	Saya memiliki sedikit informasi masalah yang dihadapi perusahaan,	43%	
4	Saya mengalami kesulitan untuk mengetahui apakah cara-cara yang saya tempuh dalam melakukan pekerjaan bisa mencapai sasaran,	41%	
<b>Organisasi</b>			
5	Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat	45%	43%
6	Saya merasa <i>Job Description</i> yang diberikan tidak sesuai dengan posisi saya,	42%	
7	Saya merasa Pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika Karyawan melakukan 8kesalahan kerja,	42%	
8	Saya bekerja tidak sesuai dengan	43%	

	ketrampilan saya,		
<b>Individual</b>			
9	Saya menilai gaji yang saya terima hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan setengan bulan saja setiap bulannya,	47%	48%
10	Saya merasa keluarga keberatan jika saya bekerja lembur,	51%	
11	Saya merasa keluarga tidak mendukung pekerjaan saya saat ini,	48%	
12	Saya seringkali telat masuk kerja karena mengurus kerluarga terlebih dahulu,	48%	
13	Urusan keluarga membuat saya kehilangan konsentrasi saat bekerja,	47%	
Rata-rata		45%	

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Tabel 4. 46 Hasil Interval

<b>INTERVAL</b>	<b>KATEGORI</b>
54-65	Sangat Kurang Baik
44-53	Kurang Baik
34-43	Cukup Baik
24-33	Baik
13-23	Sangat Baik

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tanggapan responden mengenai stres kerja diperoleh rata-rata skor sebesar 45% dimana rata-rata tersebut berada pada interval (44 - 53), sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja karyawan PT. Danusari Mitra Sejahtera yaitu kurang baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator individual dengan presentase sebesar 48%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator lingkungan dan organisasi dengan presentase sebesar 63%.



#### 4.1.6.3 Kinerja Karyawan

Penilaian terhadap lingkungan kerja terdiri atas 20 pernyataan yang berasal dari 4 indikator kinerja karyawan, dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

##### 1. Kualitas (*Quality*)

Tabel 4. 47 Jawaban “Karyawan menyelesaikan pekerjaan mencapai/ melebihi target”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	20	100	22
Sering	4	79	316	70
Jarang	3	11	33	7
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		110	449	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat selalu sebanyak 20 orang dengan persentase 22%, sering sebanyak 79 orang dengan persentase 70%, dan jarang sebanyak 11 orang dengan persentase 7%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{449}{550} \times 100\% = 82\%$$

Jadi, total responden mengenai “Karyawan menyelesaikan pekerjaan mencapai/ melebihi target” adalah 82% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 48 Jawaban “Karyawan sudah memenuhi kualitas kerja sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	21	105	26
Sering	4	36	144	36
Jarang	3	45	135	34
Pernah	2	8	16	4
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		110	400	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 21 orang dengan persentase 26%, sering sebanyak 36 orang dengan persentase 36%, jarang sebanyak 45 orang dengan persentase 34%, dan pernah sebanyak 8 orang dengan presentase 4%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{400}{550} \times 100\% = 73\%$$

Jadi, total responden mengenai “Karyawan sudah memenuhi kualitas kerja sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan“ adalah 73% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 49 Jawaban “Karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	2	10	3
Sering	4	21	84	25
Jarang	3	69	207	61
Pernah	2	18	36	11
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		110	337	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 2 orang dengan persentase 3%, sering sebanyak 21 orang dengan persentase 25%, jarang sebanyak 69 orang dengan persentase 61%, dan pernah sebanyak 18 orang dengan persentase 11%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{337}{550} \times 100\% = 61\%$$

Jadi, total responden mengenai “Karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi“ adalah 61% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 50 Jawaban “Karyawan menunjukkan hasil kerja yang daetail sesuai tugas dan tanggung jawab”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	16	64	21

Jarang	3	58	174	56
Pernah	2	36	72	23
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		110	310	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sering sebanyak 16 orang dengan persentase 21%, jarang sebanyak 58 orang dengan persentase 56%, dan pernah sebanyak 36 orang dengan persentase 23%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{310}{550} \times 100\% = 56\%$$

Jadi, total responden mengenai “Karyawan menunjukkan hasil kerja yang daetail sesuai tugas dan tanggung jawab“ adalah 56% yang menunjukan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 51 Jawaban “Karyawan meningkatkan kinerja yang baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	0	0	0
Sering	4	6	24	8
Jarang	3	65	195	66
Pernah	2	39	78	26
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		110	297	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sering sebanyak 6 orang dengan persentase 8%, jarang sebanyak 65 orang dengan persentase 66%, dan pernah sebanyak 39 orang dengan presentase 26%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{297}{550} \times 100\% = 54\%$$

Jadi, total responden mengenai “Karyawan meningkatkan kinerja yang baik“ adalah 54% yang menunjukan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

## 2. Kuantitas (*Quantity*)

Tabel 4. 52 Jawaban “Karyawan mencapai volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	23	115	27
Sering	4	52	208	49
Jarang	3	30	90	21
Pernah	2	5	10	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		110	423	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 23 orang dengan persentase 27%, sering sebanyak 52 orang dengan persentase 49%, jarang sebanyak 30 orang dengan persentase 21%, dan pernah sebanyak 5 orang dengan persentase 2%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{423}{550} \times 100\% = 77\%$$

Jadi, total responden mengenai “Karyawan mencapai volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan” adalah 77% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 53 Jawaban “Karyawan melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	17	85	20
Sering	4	62	248	59
Jarang	3	26	78	19
Pernah	2	4	8	2
Tidak Pernah	1	1	1	0
Jumlah		110	420	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 17 orang dengan persentase

20%, sering sebanyak 62 orang dengan persentase 59%, jarang sebanyak 26 orang dengan persentase 19%, dan pernah sebanyak 4 orang dengan persentase 2%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{420}{550} \times 100\% = 76\%$$

Jadi, total responden mengenai “Karyawan melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan“ adalah 76% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 54 Jawaban “Karyawan menyelesaikan tugas-tugas rutin yang dikerjakan setiap harinya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	27	135	31
Sering	4	60	240	55
Jarang	3	19	57	13
Pernah	2	4	8	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		110	440	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 27 orang dengan persentase 31%, sering sebanyak 60 orang dengan persentase 55%, jarang sebanyak 19 orang dengan persentase 13%, dan pernah sebanyak 4 orang dengan persentase 2%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{440}{550} \times 100\% = 80\%$$

Jadi, total responden mengenai “Karyawan menyelesaikan tugas-tugas rutin yang dikerjakan setiap harinya“ adalah 80% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 55 Jawaban “Karyawan mampu menyelesaikan target yang ditentukan perusahaan dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	24	120	29
Sering	4	54	216	51

Jarang	3	21	63	15
Pernah	2	11	22	5
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		110	421	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 24 orang dengan persentase 29%, sering sebanyak 54 orang dengan persentase 51%, jarang sebanyak 21 orang dengan persentase 15%, dan pernah sebanyak 11 orang dengan persentase 5%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{421}{550} \times 100\% = 77\%$$

Jadi, total responden mengenai “Karyawan mampu menyelesaikan target yang ditentukan perusahaan dengan baik” adalah 77% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 56 Jawaban “Karyawan menyelesaikan pekerjaan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	15	75	18
Sering	4	60	240	58
Jarang	3	28	84	20
Pernah	2	7	14	3
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		110	413	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 15 orang dengan persentase 18%, sering sebanyak 60 orang dengan persentase 58%, jarang sebanyak 28 orang dengan persentase 20%, dan pernah sebanyak 7 orang dengan persentase 3%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{413}{550} \times 100\% = 75\%$$

Jadi, total responden mengenai “Karyawan menyelesaikan pekerjaan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan“ adalah 75% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

### 3. Tingkat Pengetahuan (*Job Knowledge*)

Tabel 4. 57 Jawaban “Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab dalam meyelesaikan tugas - tugas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	23	115	27
Sering	4	56	224	52
Jarang	3	31	93	22
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		110	432	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 23 orang dengan persentase 27%, sering sebanyak 56 orang dengan persentase 52%, dan jarang sebanyak 31 orang dengan persentase 22%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{432}{550} \times 100\% = 79\%$$

Jadi, total responden mengenai “Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab dalam meyelesaikan tugas - tugas“ adalah 79% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 58 Jawaban “Karyawan melakukan tugas sesuai deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	22	110	25
Sering	4	71	284	64
Jarang	3	17	51	11
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		110	445	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 22 orang dengan persentase 25%, sering sebanyak 71 orang dengan persentase 64%, dan jarang sebanyak 17 orang dengan persentase 11%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{445}{550} \times 100\% = 81\%$$

Jadi, total responden mengenai “Karyawan melakukan tugas sesuai deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan” adalah 81% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 59 Jawaban “Karyawan menunjukkan ide-ide kreatif untuk perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	17	85	20
Sering	4	71	284	66
Jarang	3	20	60	14
Pernah	2	2	4	1
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		110	433	

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 17 orang dengan persentase 20%, sering sebanyak 71 orang dengan persentase 66%, dan jarang sebanyak 20 orang dengan persentase 14%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{433}{550} \times 100\% = 79\%$$

Jadi, total responden mengenai “Karyawan menunjukkan ide-ide kreatif untuk perusahaan” adalah 79% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 60 Jawaban “Karyawan mencari tambahan pengetahuan untuk bidang pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	26	130	29
Sering	4	62	248	56



Jarang	3	20	60	14
Pernah	2	1	2	0
Tidak Pernah	1	1	1	0
Jumlah		110	441	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 26 orang dengan persentase 29%, sering sebanyak 62 orang dengan persentase 56%, jarang sebanyak 20 orang dengan persentase 14%, pernah sebanyak 1 orang dengan persentase 0%, dan tidak pernah sebanyak 1 orang dengan persentase 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{441}{550} \times 100\% = 80\%$$

Jadi, total responden mengenai “Karyawan mencari tambahan pengetahuan untuk bidang pekerjaan” adalah 80% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 61 Jawaban “Karyawan mencari referensi mengenai pengembangan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	19	95	22
Sering	4	65	260	60
Jarang	3	25	75	17
Pernah	2	1	2	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		110	432	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 19 orang dengan persentase 22%, sering sebanyak 65 orang dengan persentase 60%, jarang sebanyak 25 orang dengan persentase 17%, dan pernah sebanyak 1 orang dengan persentase 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{432}{550} \times 100\% = 79\%$$

Jadi, total responden mengenai “Karyawan mencari referensi mengenai pengembangan perusahaan“ adalah 79% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

#### 4. Tingkat Ketepatan Waktu (*Availability*)

Tabel 4. 62 Jawaban “Karyawan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	19	95	21
Sering	4	74	296	67
Jarang	3	17	51	12
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		110	442	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 19 orang dengan persentase 21%, sering sebanyak 74 orang dengan persentase 67%, dan jarang sebanyak 17 orang dengan persentase 12%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{442}{550} \times 100\% = 80\%$$

Jadi, total responden mengenai “Karyawan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya“ adalah 80% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 63 Jawaban “Karyawan melaksanakan tugas dari perusahaan dengan benar”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	16	80	19
Sering	4	71	284	66
Jarang	3	22	66	15
Pernah	2	1	2	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		110	432	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 16 orang dengan persentase 19%, sering sebanyak 71 orang dengan persentase 66%, jarang sebanyak 22 orang dengan persentase 15%, dan pernah sebanyak 1 orang dengan persentase 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{432}{550} \times 100\% = 79\%$$

Jadi, total responden mengenai “Karyawan melaksanakan tugas dari perusahaan dengan benar“ adalah 79% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 64 Jawaban “Karyawan bekerja diluar jam kerja jika dibutuhkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	17	85	20
Sering	4	67	268	62
Jarang	3	26	78	18
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		110	431	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 17 orang dengan persentase 20%, sering sebanyak 67 orang dengan persentase 62%, dan jarang sebanyak 26 orang dengan persentase 18%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{431}{550} \times 100\% = 78\%$$

Jadi, total responden mengenai “Karyawan bekerja diluar jam kerja jika dibutuhkan“ adalah 78% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 65 Jawaban “Karyawan mengatur waktu yang tersedia dalam melaksanakan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	13	65	15
Sering	4	77	308	71

Jarang	3	19	57	13
Pernah	2	1	2	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		110	432	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 13 orang dengan persentase 15%, sering sebanyak 77 orang dengan persentase 71%, jarang sebanyak 19 orang dengan persentase 13%, dan pernah sebanyak 1 orang dengan persentase 0%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{432}{550} \times 100\% = 79\%$$

Jadi, total responden mengenai “Karyawan mengatur waktu yang tersedia dalam melaksanakan pekerjaan“ adalah 79% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 66 Jawaban “Karyawan melaksanakan ketetapan waktu datang & pulang”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	14	70	16
Sering	4	82	328	75
Jarang	3	14	42	10
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		110	440	100

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel penelitian terhadap 110 responden dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 14 orang dengan persentase 16%, sering sebanyak 82 orang dengan persentase 75%, dan jarang sebanyak 14 orang dengan persentase 10%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$\frac{440}{550} \times 100\% = 80\%$$

Jadi, total responden mengenai “Karyawan melaksanakan ketetapan waktu datang & pulang“ adalah 80% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 67 Hasil Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
<b>Kualitas (<i>Quality</i>)</b>			
1.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan mencapai/ melebihi target.	82%	65%
2.	Karyawan sudah memenuhi kualitas kerja sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan.	73%	
3.	Karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi.	61%	
4.	Karyawan menunjukkan hasil kerja yang detail sesuai tugas dan tanggung jawab	56%	
5.	Karyawan meningkatkan kinerja yang baik.	54%	
<b>Kuantitas (<i>Quantity</i>)</b>			
6.	Karyawan mencapai volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.	77%	77%
7.	Karyawan melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan.	76%	
8.	Karyawan menyelesaikan tugas-tugas rutin yang dikerjakan setiap harinya.	80%	
9.	Karyawan mampu menyelesaikan target yang ditentukan perusahaan dengan baik	77%	
10.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan.	75%	
<b>Tingkat pengetahuan (<i>Job Knowledge</i>)</b>			
11.	Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab dalam	79%	

	meyelesaikan tugas - tugas.		
12.	Karyawan melakukan tugas sesuai deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.	81%	79%
13.	Karyawan menunjukkan ide-ide kreatif untuk perusahaan.	79%	
14.	Karyawan mencari tambahan pengetahuan untuk bidang pekerjaan.	80%	
15.	Karyawan mencari referensi mengenai pengembangan perusahaan.	79%	
<b>Tingkat Ketepatan Waktu (<i>Availability</i>)</b>			
16.	Karyawan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.	80%	79%
17.	Karyawan melaksanakan tugas dari perusahaan dengan benar.	79%	
18.	Karyawan bekerja diluar jam kerja jika dibutuhkan.	78%	
19.	Karyawan mengatur waktu yang tersedia dalam melaksanakan pekerjaan.	79%	
20.	Karyawan melaksanakan ketetapan waktu datang & pulang.	80%	
Rata-rata			75%

*Sumber: Data Primer, Diolah 2023*

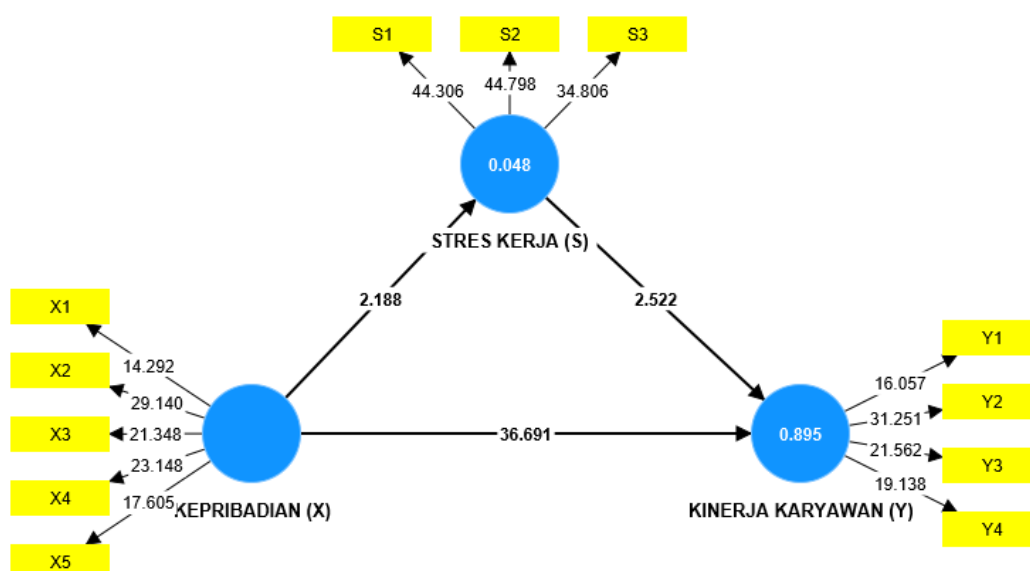
Tabel 4. 68 Hasil Interval

<b>INTERVAL</b>	<b>KATEGORI</b>
69-80	Sangat Kurang Baik
56-68	Kurang Baik
43-55	Cukup Baik
30-42	Baik
16-29	Sangat Baik

*Sumber: Data Primer, Diolah 2023*

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan diperoleh rata-rata skor sebesar 75% dimana rata-rata tersebut berada pada interval (69 – 80) sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Danusari Mitra Sejahtera yaitu Sangat Kurang baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator tingkat pengetahuan dan indikator tingkat ketepatan waktu dengan presentase sebesar 79%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator kualitas dengan presentase sebesar 65%.

#### 4.1.7 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)



Sumber: Output SmartPLS, 2023

Gambar 4. 9 Inner Model

Pada pengujian model struktural (*Inner Model*) ini akan dijelaskan mengenai hasil dari Uji Multikolinieritas, Koefisien determinasi R<sup>2</sup> (*R Square*), Koefisien jalur (*Path Coefficient*), Uji Hipotesis, *Productive Relevance*, *F Square*, dan GoF (*Goodness of Fit*).

##### 4.1.7.1 Uji Multikolinieritas

Pengujian Variance Inflation Factor (VIF) dilakukan untuk pengujian multikolinieritas guna membuktikan korelasi antar konstruk. Kriteria dalam pengujian VIF adalah nilai VIF >5 menunjukkan terdapat masalah multikolinieritas dan nilai VIF <5 menunjukkan tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Tabel 4. 69 *Colinierity Statistics* (VIF)

Variabel	VIF
KEPRIBADIAN (X) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	1,050
KEPRIBADIAN (X) -> STRES KERJA (S)	1,000
STRES KERJA (S) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	1,050

Sumber: Output SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel hasil dari *Colinierity Statistics* (VIF) untuk melihat uji multikolinieritas dengan hasil nilai *inner model* dari variabel kepribadian terhadap kinerja karyawan sebesar 1,050, nilai dari variabel kepribadian terhadap stress kerja sebesar 1,000, dan nilai variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 1,050, Dari masing-masing variabel VIF < 5 maka tidak melanggar uji asumsi multikolinieritas.

#### 4.1.7.2 Koefisien Determinasi R2 (*R Square*)

Menilai model struktural dalam PLS diawali dengan melihat nilai *R-square* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural, Hasil *R-square* merepresentasikan jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model, *Rule of thumb* untuk nilai *R-square* adalah nilai 0,75 kriteria kuat, 0,50 kriteria moderat dan 0,25 kriteria lemah.

Tabel 4. 70 *R-Square*

Model	R-square
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,895
STRES KERJA (S)	0,048

Sumber: Output SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel hasil dari *R-square* untuk melihat *R-Square* dengan hasil nilai *inner* dari variabel stress kerja dan kinerja karyawan, perubahan variasi variabel mediasi stress kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepribadian secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,048, Variabel kepribadian dan stress kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,895, Nilai *R-square* yang telah didapat 0,039 di antara 0,50 termasuk dalam kategori moderat.



#### 4.1.7.3 Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

Menilai model *path coefficient* dalam PLS diawali dengan melihat *path coefficient* digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh secara parsial dan menunjukkan arah hubungan variabel, apakah hubungan antar variabel arah positif atau negatif, *Path coefficient* memiliki rentang nilai antara -1 sampai dengan 1 untuk menentukan persamaan jalur dari model yang diujikan.

Tabel 4. 71 Path coefficient

Variabel	KEPRIBADIAN (X)	KINERJA KARYAWAN (Y)	STRES KERJA (S)
KEPRIBADIAN (X)		0,915	-0,219
KINERJA KARYAWAN (Y)			
STRES KERJA (S)		-0,112	

Sumber: Output SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel hasil dari *path coefficient* untuk melihat *path coefficient* dengan hasil nilai inner dari variabel Kepribadian terhadap Stres kerja bernilai negatif sebesar -0,219 sehingga hipotesis juga memiliki arah negatif, variabel Stres kerja terhadap Kinerja karyawan bernilai negatif sebesar -0,112 sehingga hipotesis juga memiliki arah negatif, dan variabel Kepribadian terhadap Kinerja karyawan bernilai positif sebesar 0,915 sehingga hipotesis juga memiliki arah positif.

#### 4.1.8 Uji Hipotesis

Berdasarkan data tersebut yang dilakukan analisis, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian ini, Untuk melihat hasil dari uji hipotesis pada penelitian ini dapat dilakukan dengan melihat hasil dari *t- statistic* dan *P values*, Hipotesis ini dapat dikatakan diterima apabila *t- statistic* > 1,96 dan *P value* < 0,05. Penelitian hipotesis ini juga memiliki dua pengaruh yaitu pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung terhadap masing-masing variabel karena didalamnya terdapat variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening, Untuk hasil dari pengolahan hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* yang berada pada *bootstrapping*, dan pengaruh

tidak langsung dapat dilihat pada tabel *pecific indirect effects* yang berada pada *bootstrapping* sebagai berikut:

- Jika Nilai *P Values* <0,05 maka  $H_a$  diterima,  $H_0$  ditolak, artinya variabel Eksogen berpengaruh signifikan,
  - Jika Nilai *P Values* >0,05 maka  $H_a$  ditolak,  $H_0$  diterima, artinya variabel Eksogen tidak berpengaruh signifikan,
- atau,
- Jika *t-statistic* > 1,96 maka  $H_a$  diterima,  $H_0$  ditolak, artinya variabel eksogen berpengaruh signifikan.
  - Jika *t-statistic* < 1,96 maka  $H_a$  ditolak,  $H_0$  diterima, artinya variabel eksogen tidak berpengaruh signifikan.

#### a. Pengaruh Langsung

Pada uji hipotesis ini akan menjelaskan hasil pengaruh signifikan secara langsung, Hasil analisis yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 72 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung (*Path Coefficient*)

Variabel	Original sample (O)	T statistics ( O/STDEV )	P values
KEPRIBADIAN (X) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0,915	36,691	0,000
KEPRIBADIAN (X) -> STRES KERJA (S)	-0,219	2,188	0,029
STRES KERJA (S) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	-0,112	2,522	0,012

Sumber: Output SmartPLS, 2023

Dapat dijelaskan bahwa untuk menentukan signifikan atau tidaknya pada tabel diatas dilihat pada *t-statistic* dan *P value*, dimana hasil analisis yang diperoleh adalah:

- a) Nilai yang dihasilkan pada variabel kepribadian terhadap kinerja karyawan dengan original sample 0,915, *t-statistic* 36,691 dan *P value* 0,000 dapat dijelaskan bahwa nilai original sample positif sebesar 0,915, *t-statistic* 36,691 > 1,96 atau *P value* 0,000 < 0,05 Maka secara statistik  $H_a$  diterima,

Ho ditolak artinya variabel kepribadian berpengaruh signifikan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b) Nilai yang dihasilkan pada variabel kepribadian terhadap stress kerja dengan original sample -0,219, *t-statistic* 2,188 dan *P value* 0,029 dapat dijelaskan bahwa nilai original sample negatif sebesar -0,219, *t-statistic* 2,188 > 1,96 atau *P value* 0,029 < 0,05 Maka secara statistik Ha diterima, Ho ditolak artinya variabel kepribadian berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja.
- c) Nilai yang dihasilkan pada variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan original sample -0,112, *t-statistic* 2,522 dan *P value* 0,012 dapat dijelaskan bahwa nilai original sample negatif sebesar -0,112, *t-statistic* 2,522 > 1,96 atau *P value* 0,012 < 0,05 Maka secara statistik Ha diterima, Ho ditolak artinya variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### b. Pengaruh Tidak Langsung

Analisis ini lebih kepada untuk menjelaskan hasil pengaruh signifikan secara tidak langsung atau menggunakan mediasi, Hasil analisis yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 73 Hasil Analisis *Specific Indirect Effect*

Variabel	Original sample (O)	T statistics ( O/STDEV )	P values
KEPRIBADIAN (X) -> STRES KERJA (S) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0,024	2,025	0,043

Sumber: Output SmartPLS, 2023

Dapat dijelaskan bahwa untuk menentukan signifikan atau tidaknya pada tabel 4.70 dilihat pada *t-statistic* dan *P value*, dimana hasil analisis yang diperoleh adalah:

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai original sample 0,024, *t-statistic* 2,025 dan *P value* 0,043 dapat dijelaskan bahwa nilai *original sample* koefisien regresi positif sebesar 0,024, *t-statistic* 2,025 > 1,96 atau *P value* 0,043 < 0,05 Maka secara statistik  $H_a$  diterima,  $H_0$  ditolak artinya stress kerja memediasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis variabel stress kerja memediasi kepribadian terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan diterima (Full Mediasi).

#### 4.1.9 Predictive Relevance

Nilai  $Q^2$  *predictive relevance* > 0 menunjukkan bahwa model mempunya *predictive relevance*, sedangkan nilai  $Q^2$  < 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*, Hasil terdapat pada variabel mediasi dan variabel endogen karena terdapat pengaruh dari variabel eksogen, hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 4. 74  $Q^2$  *Predictive Relevance*

Variabel	$Q^2$ predict
<b>KINERJA KARYAWAN (Y)</b>	0,879
<b>STRES KERJA (S)</b>	0,022

Sumber: Output SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai variabel stres kerja sebesar 0,022 > 0 artinya nilai observasi yang didapatkan sudah baik dan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,879 artinya nilai observasi yang didapatkan sudah baik.

#### 4.1.10 Effect Size ( $f^2$ ) / *F Square*

Menggambarkan besarnya pengaruh dari variabel laten prediktor (variabel eksogen) terhadap variabel laten endogen pada tatanan struktural, Menurut (Chin, 1988) Nilai  $q^2$  *relevance* 0,02 kategori pengaruh lemah, nilai  $q^2$  *relevance* 0,15 kategori pengaruh moderat dan nilai  $q^2$  *relevance* 0,35 kategori pengaruh kuat.

Tabel 4. 75 *F Square*

Variabel	KEPRIBADIAN (X)	KINERJA KARYAWAN (Y)	STRES KERJA (S)
KEPRIBADIAN (X)		7,599	0,050
KINERJA KARYAWAN (Y)			
STRES KERJA (S)		0,113	

Sumber: Output SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel 4.70 diatas menunjukkan bahwa nilai variabel kepribadian terhadap kinerja karyawan sebesar 7,599 Q2 relevance 0,35 memiliki pengaruh yang kuat, nilai variabel kepribadian terhadap stress kerja sebesar 0,050 Q2 0,2 memiliki pengaruh yang lemah, dan nilai variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,113 Q2 0,15 memiliki pengaruh yang moderat.

#### 4.1.11 GoF (Goodness of Fit)

*Godnes of fit* digunakan untuk menguji kecocokan model secara keseluruhan, baik untuk outer model maupun inner model, apakah ada kecocokan dengan nilai yang diobservasi dengan nilai yang diharapkan dalam model, Menurut Wetzels et al (2019) dalam Yamin (2022) Kriteria nilai 0,1 kategori (Gof Rendah), nilai 0,25 kategori (Gof Medium), nilai 0,36 kategori (GoF Tinggi).

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{Rata rata AVE} \times \text{Rata rata R Square}}$$

Tabel 4. 76 *Average variance extracted (AVE)*

Variabel	Average variance extracted (AVE)
KEPRIBADIAN (X) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0,669
KEPRIBADIAN (X) -> STRES KERJA (S)	0,687
STRES KERJA (S) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0,869
Rata-Rata	0,741666667

Sumber: Output SmartPLS, 2023

Tabel 4. 77 *R-Square*

Variabel	R-square
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,895
STRES KERJA (S)	0,048
Rata-Rata	0,4715

Sumber: Output SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai dari rumus GoF sebagai berikut:

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{Rata rata AVE} \times \text{Rata rata R Square}}$$

$$\text{GoF} = \sqrt{0,741666667 \times 0,4715}$$

$$\text{GoF} = \sqrt{0,3496958333}$$

$$\text{GoF} = 0,591350855 \text{ di bulatkan } 0,59$$

Hasil perhitungan menunjukkan nilai GoF sebesar 0,59 kategori nilai 0,36 termasuk kategori GoF tinggi, Dari hasil evaluasi model fit sebelumnya baik dari nilai loading factor yang sudah memenuhi kriteria, nilai uji kelayakan F2, nilai Q2 dan nilai GoF maka dapat dipertimbangkan model telah Fit / *Goodness Of Fit*.

## 4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

### 4.2.1 Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Danusari Mitra Sejahtera. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan secara statistik hipotesis pertama yaitu “terdapat pengaruh positif kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PT. Danusari Mitra Sejahtera”. Hubungan antara kepribadian terhadap kinerja karyawan adalah hubungan yang positif sebab nilai original sample bertanda positif. Artinya apabila kepribadian yang dialami oleh seorang karyawan PT.

Danusari Mitra Sejahtera berada pada taraf yang tinggi maka cenderung akan meningkatnya kinerja. Sebaliknya, apabila kepribadian yang di alami karyawan PT. Danusari Mitra Sejahtera berada pada taraf yang rendah maka cenderung akan menurun kinerjanya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Montolalu. Kepribadian merupakan sekumpulan cara bagaimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain, hal ini merupakan salah satu faktor paling penting bagi individu (Montolalu, 2016). Karyawan PT. Danusari Mitra Sejahtera masing-masing mempunyai kepribadian merupakan suatu karakteristik atau keunikan psikis yang menampilkan identitas setiap individu yang berbeda-beda. Perbedaan itu menjadi tantangan tersendiri bagi pimpinan dan pihak-pihak yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan, dalam mengambil tindakan yang tepat demi kelancaran tugas mereka dan tercapainya tujuan organisasi. Apabila kepribadian seseorang itu ekstrovert maka akan berpengaruh pada pekerjaannya menjadi produktif sehingga kinerjanya cenderung meningkat begitupun sebaliknya. Selanjutnya penelitian ini juga diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Musdalifah Nur (2020) menyatakan bahwa tipe kepribadian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, menurut Nina Octavia (2020) menyatakan bahwa Semakin tinggi tingkat kepribadian yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan. Berdasarkan temuan ini hipotesis yang diajukan didukung yaitu kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### **4.2.2 Pengaruh Kepribadian Terhadap Stres Kerja**

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap stres kerja. Artinya bahwa penelitian ini berhasil membuktikan secara statistik hipotesis kedua yaitu “terdapat pengaruh negatif kepribadian terhadap stres kerja pada PT. Danusari Mitra Sejahtera. Hubungan antara kepribadian terhadap stres kerja adalah hubungan yang negatif sebab nilai original sample bertanda negatif. Artinya apabila kepribadian seorang karyawan PT. Danusari Mitra Sejahtera berada pada taraf yang tinggi maka cenderung akan menurunnya stres kerja. Sebaliknya, apabila kepribadian seorang karyawan PT. Danusari Mitra

Sejahtera berada pada taraf yang rendah maka cenderung akan meningkatnya stres kerja.

Kepribadian karyawan PT. Danusari Mitra Sejahtera cenderung akan mengalami stres akibat tuntutan antara Pekerjaan dan Keluarga. Tuntutan Pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari lingkungan, ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Dimensi lingkungan adalah ketidakpastian ekonomi, teknologi, dan politik menyebabkan stres kerja karena karyawan merasa tenaganya tidak lagi dibutuhkan. Tuntutan Pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari Organisasi, dimensi organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, peran, dan pribadi. Tuntutan Tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan Peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan Pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberi bantuan teknis jika diperlukan. Tuntutan Keluarga berhubungan dengan tekanan yang berasal dari Individual, Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan adalah masalah keluarga ekonomi, dan kepribadian karyawan.

#### **4.2.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Danusari Mitra Sejahtera dapat dikatakan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan secara statistik hipotesis ketiga “terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Danusari Mitra Sejahtera”. Hubungan antara kepribadian terhadap stres kerja adalah hubungan yang negatif sebab nilai original sample / koefisien regresi bertanda negatif. Artinya apabila semakin tinggi stres kerja maka cenderung akan menurunnya kinerja karyawan dan sebaliknya, apabila semakin rendah stres kerja maka cenderung akan meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini disebabkan stres kerja yang dialami karyawan PT. Danusari Mitra Sejahtera ternyata dalam kondisi taraf rendah, artinya karyawan selama bekerja menerima tekanan pekerjaan yang tinggi atau serius. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan karyawan karena



mereka mengalami beban kerja yang tinggi dan mereka cenderung akan menurun kinerjanya. Semakin banyak tuntutan pekerjaan maka karyawan akan mengalami stres kerja.

Penelitian ini membuktikan teori (Robbins Judge,2018) stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan kepada suatu peluang, tuntutan atau sumberdaya yang terkait dengan kondisi lingkungan, organisasi dan individual. Selanjutnya hasil penelitian ini diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu. Menurut Mitri Nelsi (2021) Terdapat pengaruh yang negatif signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **4.2.4 Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian *Spesific Inderect Effect SmartPLS* menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada PT. Danusari Mitra Sejahtera dinyatakan **diterima**. Artinya bahwa penelitian ini berhasil menunjukkan hipotesis keempat “terdapat pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada PT. Danusari Mitra Sejahtera”. Dalam hal ini stres kerja mampu memediasi hubungan ataran kepribadian terhadap kinerja karyawan. Kepribadian secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

Kepribadian karyawan PT. Danusari Mitra Sejahtera dapat menimbulkan stres kerja akibat dari tekanan pekerjaan dan keluarga. Karyawan PT. Danusari Mitra Sejahtera berada pada stres kerja taraf yang tinggi akibat dari ketidakseimbangan dalam menjalankan peran pekerjaan dan keluarga sehingga akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Pada penelitian ini kepribadian karyawan PT. Danusari Mitra Sejahtera berada pada taraf yang rendah maka cenderung akan meningkatnya stres kerja maka dari itu stres kerja memberikan dampak negatif bagi karyawan. Perusahaan juga harus lebih memperhatikan stres kerja yang akan dialami seorang karyawan PT. Danusari Mitra Sejahtera. Hasil Penelitian ini mengkonfirmasi penelitian yang dilakukan oleh Revita Sari Oktaviani (2020) Konflik peran ganda secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasa yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengetahui Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening PT. Danusari Mitra Sejahtera, maka peneliti dapat menarik simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan perusahaan, sebagai berikut:

1. Terbukti bahwa terdapat pengaruh langsung nilai yang dihasilkan pada variabel kepribadian terhadap kinerja karyawan dengan *original sample* 0,915, *t-statistic* 36,691 dan *P value* 0,000 dapat dijelaskan bahwa nilai *original sample* positif sebesar 0,915, *t-statistic* 36,691 > 1,96 atau *P value* 0,000 < 0,05 Maka secara statistik  $H_a$  diterima,  $H_0$  ditolak artinya variabel kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila kepribadian karyawan PT. Danusari Mitra Sejahtera extrovert/meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya.
2. Terbukti bahwa terdapat pengaruh langsung nilai yang dihasilkan pada variabel kepribadian terhadap stress kerja dengan -0,219, *t-statistic* 2,188 dan *P value* 0,029 dapat dijelaskan bahwa nilai *original sample* negatif sebesar -0,219, *t-statistic* 2,188 > 1,96 atau *P value* 0,029 < 0,05 Maka secara statistik  $H_a$  diterima,  $H_0$  ditolak artinya variabel kepribadian berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya apabila kepribadian karyawan PT. Danusari Mitra Sejahtera introvert/rendah maka cenderung akan meningkatnya stres kerja dan sebaliknya.
3. Terbukti bahwa terdapat pengaruh langsung nilai yang dihasilkan pada variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan *original sample* -0,112, *t-statistic* 2,522 dan *P value* 0,012 dapat dijelaskan bahwa nilai *original sample* negatif sebesar -0,112, *t-statistic* 2,522 > 1,96 atau *P value* 0,012 < 0,05 Maka secara statistik  $H_a$  diterima,  $H_0$  ditolak artinya variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila stres kerja karyawan PT. Danusari Mitra

Sejahtera rendah maka cenderung akan meningkatnya kinerja karyawan dan sebaliknya.

4. Terbukti bahwa terdapat pengaruh tidak langsung nilai *original sample* / koefisien regresi 0,024, *t-statistic* 2,025 dan *P value* 0,043 dapat dijelaskan bahwa nilai *original sample* positif sebesar 0,024, *t-statistik* 2,025 > 1,96 atau *P value* 0,043 < 0,05 Maka secara statistik  $H_a$  diterima,  $H_0$  ditolak artinya stress kerja memediasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis variabel stress kerja memediasi kepribadian terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan diterima (Full Mediasi). Artinya apabila kepribadian karyawan PT. Danusari Mitra Sejahtera dapat menimbulkan stress kerja akibat dari tekanan pekerjaan dan keluarga. Karyawan PT. Danusari Mitra Sejahtera berada pada stress kerja taraf yang tinggi, akibat dari ketidakseimbangan dalam menjalankan peran pekerjaan dan keluarga sehingga akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut:

### 5.2.1 Bagi Karyawan PT. Danusari Mitra Sejahtera

Karyawan PT. Danusari Mitra Sejahtera perlu memperhatikan (Kualitas) hendaknya bekerja lebih profesional dan mampu menyeimbangkan waktu antara waktu pekerjaan dan waktu untuk keluarga sehingga tidak mempengaruhi kinerjanya. Hal ini diharapkan dapat meminimalisir terjadinya stress kerja pada taraf yang tinggi sehingga tidak berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

### 5.2.2 Bagi Instansi Terkait

Perusahaan perlu memperhatikan karyawan dengan kepribadian (*openness to Experience*) karena individu yang kurang memiliki ketertarikan pada suatu hal yang baru agar meminimalisir potensi stress kerja. Lalu perusahaan juga perlu memperhatikan Stress Kerja (Lingkungan & Organisasi) karena itu perusahaan dapat memberikan bimbingan dan pelatihan agar karyawan dapat menghasilkan output maksimal tanpa mengganggu keseimbangan antara kepentingan pekerjaan dan keluarga.

### **5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya**

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara menambahkan variabel-variabel yang diperlukan saat penelitian dan lakukanlah penelitian pada perusahaan yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, G. T. (2018). pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional, dan stres kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah jember*.
- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amanda, R. (2018). Pengaruh Regulasi Diri Terhadap Perilaku Cyberloafing Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Tesis*, Hal (1-87).
- Darojat, A. T. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Dessler , G. (2008). *Human Resource Manajement, fourth edition* . New Jersey: Prentice Hall International.
- Friedman, H. S. (2008). *Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern Jilid 1* . Jakarta: Erlangga.
- Gaffar, H. (2012). Pengaruh Stres terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri Wilayah Makassar. *Penelitian Skripsi*.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program IBM SPSS 26 EDisi 10*. Semarang: Univesitas Diponogoro.
- Handoko, T. h. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, m. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-14*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Irham, F. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Aplikasi* . Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kreitner, R. d. (2014). *Perilaku Organisasi. Edisi , Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.

- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung: PT. Remaja Rosdakarya .
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- McCrae, R. &. (1987). Validation of the Five-Factor Model of Personality Across Instrument and Obsevers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81-90.
- Montolalu, R. K. (2016). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Privinsi Sulawesi Utara . *Jurnal EMBA*, 4, 1318-1329.
- Nur, M. (2020). Pengaruh Tipe Kepribadian dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Layanan Pelanggan Kota Palopo. *Skripsi* .
- Nusran, D. L. (2019). *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Octavia, N. (Mei 2020). pengaruh kepribadian, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Volume 16 No. 2, 130-144.
- Pervin, e. .. (2010). *Psikologi Kepribadian Teori dan Penelitian*. Jakarta: kencana.
- Ramdhani, N. (2012). Adaptasi Bahasa dan Budaya Inventory Big Five, Fakultas psikologi, Universitas Gadjah Mada . *Jurnal psikologi*, Vol. 39 Nomor 2 halaman 189-207.
- Robbins, S. P. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2018). *Perilaku Organisasi. Organization Behavior (Buku 1, edisi Ke-12)*. Jakarta: Salema Empat.
- Sadarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sarstedt dkk. (2017). Partial Least Squares Structural Equation Modeling . *Handbook of market research*, 1-40.

Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang solid untuk meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinambela, L. P. (2019). *Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.

Sudirman. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada Supermarket Indo Metro. *Skripsi*, Hal (1-80).

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* . Bandung : Alfabeta.

Sunyoto, D. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Karina Murdiyanti Pratama  
Alamat : Desa Gunung Putri Utara Rt 003 Rw 012  
Kec. Gunung Putri, Kel. Gunung Putri, Kab Bogor  
16961  
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 10 Februari 2001  
Agama : Islam  
Pendidikan :  
• SD : SDN Gunung Putri (Senter 1)  
• SMP : MTS Ash Shoheh  
• SMK : SMK Insan Kreatif  
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Juni 2023

(Karina Murdiyanti Pratama)



## **SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Karina Murdiyanti Pratama

Nomor Mahasiswa : 021119199

Program Studi : Manajemen

Menyatakan benar saya telah menghubungi instansi / perusahaan yang saya jadikan lokasi penelitian, dan dari pihak perusahaan telah menyatakan kesanggupan untuk menerima dilakukannya riset/ observasi tersebut.

Adapun dari pihak perusahaan yang menerima:

Nama : Junita Ningsih

Jabatan : HRD

Nama Perusahaan : PT. Danusari Mitra Sejahtera

Alamat Perusahaan : Kp. Cimanggu, Jl. Raya Narogong No.km 26,5,  
RT.6/RW.2, Klapanunggal, Kec. Klapanunggal,  
Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16710.

Judul Penelitian : Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Danusari Mitra Sejahtera

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Bogor,                  Juni 2023

(Karina Murdiyanti Pratama)

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesioner Penelitian



KUESIONER PENELITIAN  
”PENGARUH KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING  
PT. DANUSARI MITRA SEJAHTERA”  
Jl. Raya Narogong RT.6/RW.2, Klapanunggal Kab. Bogor.

---

---

#### I. Data Responden

- Nama :
- Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
- Usia :  < 20<sup>th</sup>  20-25<sup>th</sup>  
 > 25<sup>th</sup>
- Pendidikan terakhir :  SMA/SMK  Diploma  
 SARJANA

#### II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

##### VARIABEL (X<sup>1</sup>) KEPRIBADIAN (+)

Berikan tanda checklist (√) pada kolom penilaian yang sesuai dengan pilihan Anda!

Keterangan bobot nilai :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Netral (N)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

## Daftar Pernyataan Variabel X (Kepribadian)

NO	Pernyataan Kepribadian (X)	Jawaban				
		5 (SS)	4 (S)	3 (N)	2 (TS)	1 (STS)
<i>Emotional Stability</i> (Stabilitas Emosional)						
1	Saya cenderung tidak mudah terpengaruh.					
2	Saya cenderung peka terhadap masalah pekerjaan.					
3	Saya cenderung tenang dalam menghadapi masalah.					
4	Saya cenderung percaya diri akan sebuah keputusan yang telah dibuat.					
<i>Extraversion</i> (Ekstraversi)						
5	Saya senang berada di sekitar orang banyak.					
6	Saya senang diberi tanggung jawab.					
7	Saya cenderung bersemangat.					
8	Saya senang menjadi pusat perhatian.					
9	Saya cenderung pandai bicara.					
<i>Agreeableness</i> ( Mudah akur atau mudah bersepakat)						
10	Saya cenderung peka terhadap seseorang.					
11	Saya cenderung seorang yang jujur.					
12	Saya cenderung mengutamakan kepentingan bersama.					
13	Saya memiliki hati yang lembut.					
14	Saya cenderung suka membantu.					
<i>Conscientiousness</i> (sifat berhati-hati)						
15	Saya cenderung berhati-hati dalam bekerja.					
16	Saya cenderung taat kepada aturan.					
17	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan.					
18	Saya mempersiapkan diri sebelum bekerja.					
19	Saya mengikuti jadwal kerja.					
<i>Openness to experience</i> (Terbuka terhadap hal-hal yang baru)						
20	Saya tertarik pada metode baru dalam penyelesaian pekerjaan.					
21	Saya menyukai kreativitas.					

22	Saya menikmati rutinitas pekerjaan.					
23	Saya memiliki ide-ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan.					
24	Saya cepat memahami sesuatu.					

### VARIABEL (S) STRES KERJA (-)

#### PETUNJUK PENGISIAN :

Berikan tanda checklist (√) pada kolom penilaian yang sesuai dengan pilihan Anda !

Keterangan bobot nilai :

1 = Sangat Setuju (SS)

2 = Setuju (S)

3 = Netral (N)

4 = Tidak Setuju (TS)

5 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Daftar Pernyataan Variabel S (Stres kerja)

NO	Pernyataan Stres Kerja (S)	Jawaban				
		1 (SS)	2 (S)	3 (N)	4 (TS)	5 (STS)
Lingkungan						
1	Saya merasa perubahan-perubahan yang terjadi di perusahaan diluar kemampuan saya untuk mengatasinya.					
2	Saya merasa kemajuan teknologi begitu sulit untuk diikuti.					
3	Saya memiliki sedikit informasi masalah yang dihadapi perusahaan.					
4	Saya mengalami kesulitan untuk mengetahui apakah cara-cara yang saya tempuh dalam melakukan pekerjaan bisa mencapai sasaran.					
Organisasi						
5	Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat.					
6	Saya merasa <i>Job Description</i> yang diberikan tidak					

	sesuai dengan posisi saya.					
7	Saya merasa Pimpinan kurang memberikan arahan perbaikan ketika Karyawan melakukan kesalahan kerja.					
8	Saya bekerja tidak sesuai dengan ketrampilan saya.					
<b>Individual</b>						
9	Saya menilai gaji yang saya terima hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan setengan bulan saja setiap bulannya.					
10	Saya merasa keluarga keberatan jika saya bekerja lembur.					
11	Saya merasa keluarga tidak mendukung pekerjaan saya saat ini.					
12	Saya seringkali telat masuk kerja karena mengurus kerluarga terlebih dahulu.					
13	Urusan keluarga membuat saya kehilangan konsentrasi saat bekerja.					

### **VARIABEL (Y) KINERJA KARYAWAN (+)**

#### **PETUNJUK PENGISIAN**

Berikan tanda checklist (√) pada kolom penilaian yang sesuai dengan pilihan

Anda !

Keterangan bobot nilai :

5 = Selalu

4 = Sering

3 = Jarang

2 = Pernah

1 = Tidak Pernah

Daftar Pernyataan Variabel Y (Kinerja Karyawan)

NO	Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)	Jawaban				
		5 (SL)	4 (S)	3 (J)	2 (P)	1 (TP)
<b>Kualitas (<i>Quality</i>)</b>						
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan mencapai/ melebihi target.					

2	Karyawan sudah memenuhi kualitas kerja sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan.					
3	Karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi.					
4	Karyawan menunjukkan hasil kerja yang daetail sesuai tugas dan tanggung jawab					
5	Karyawan meningkatkan kinerja yang baik.					
Kuantitas ( <i>Quantity</i> )						
6	Karyawan mencapai volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.					
7	Karyawan melakukan penyelesaian pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan.					
8	Karyawan menyelesaikan tugas-tugas rutin yang dikerjakan setiap harinya.					
9	Karyawan mampu menyelesaikan target yang ditentukan perusahaan dengan baik					
10	Karyawan menyelesaikan pekerjaan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan.					
Tingkat pengetahuan ( <i>Job Knowledge</i> )						
11	Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab dalam meyelesaikan tugas - tugas.					
12	Karyawan melakukan tugas sesuai deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.					
13	Karyawan menunjukan ide-ide kreatif untuk perusahaan.					
14	Karyawan mencari tambahan pengetahuan untuk bidang pekerjaan.					
15	Karyawan mencari referensi mengenai pengembangan perusahaan.					
Tingkat Ketepatan Waktu ( <i>Availability</i> )						
16	Karyawan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.					
17	Karyawan melaksanakan tugas dari perusahaan dengan benar.					
18	Karyawan bekerja diluar jam kerja jika dibutuhkan.					

19	Karyawan mengatur waktu yang tersedia dalam melaksanakan pekerjaan.					
20	Karyawan melaksanakan ketetapan waktu datang & pulang.					

## Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner Pra-Survey

NO Responden	Item Pernyataan																				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
RS1	4	4	3	3	4	2	2	4	4	2	3	4	2	1	1	4	4	3	4	4	62
RS2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	91
RS3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	2	4	4	2	1	1	3	4	2	2	4	60
RS4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	2	1	4	4	2	3	4	65
RS5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	89
RS6	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	88
RS7	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	86
RS8	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	85
RS9	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	2	1	3	4	3	3	4	63
RS10	4	5	4	4	3	3	5	4	3	5	4	5	3	4	5	4	4	3	3	4	79
RS11	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	1	4	4	5	3	3	4	71
RS12	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	5	4	4	84
RS13	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	2	2	1	4	4	3	3	4	66
RS14	4	4	4	4	3	3	2	5	4	3	5	4	3	3	3	4	4	2	4	4	72
RS15	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	71
RS16	4	5	5	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	75
RS17	4	4	3	3	3	2	2	4	4	3	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	65
RS18	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	67
RS19	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4	4	2	3	4	66
RS20	3	4	4	4	3	2	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	78
Total	81	82	81	78	75	70	67	79	76	70	78	78	61	56	64	79	86	67	75	80	1483

## Lampiran 3 Tabulasi Data Kuesioner Kepribadian

No.	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X 10	X 11	X 12	X 13	X 14	X 15	X 16	X 17	X 18	X 19	X 20	X 21	X 22	X 23	X 24	Total
1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	96
2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	86
3	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	102
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	2	3	3	2	3	84
5	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	80
6	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	82
7	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	2	3	81
8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
9	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	82
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	89
11	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	84
12	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	83
13	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	88
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	94
15	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	116
18	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	88
19	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	82
20	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	82
21	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	105
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	95
25	4	4	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
26	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	82
27	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	91
28	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	86
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	95
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
31	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
32	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	88
33	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	89
34	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	88
35	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	101
36	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	96
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	113
38	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	96
39	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
40	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	96
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	95
42	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	96
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	94
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	93
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
46	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	108
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	88



49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96		
50	2	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	84	
51	4	4	4	4	3	1	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	2	4	4	81	
52	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	107	
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	
54	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	86	
55	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	86	
56	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	91	
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	
58	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80	
59	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	93	
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	109	
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	
62	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	108	
63	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	106	
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	85	
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	
66	5	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	2	4	85
67	5	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	91	
68	4	5	4	4	3	3	4	4	3	5	3	4	4	3	5	4	3	3	4	3	4	4	5	4	92	
69	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	107	
70	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	2	4	2	102	
71	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	106	
72	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	95	
73	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	92	
74	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	98	
75	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	101	
76	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	104	
77	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	104	
78	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	
79	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	105	
80	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	102	
81	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	105	
82	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	98	
83	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	103	
84	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	102	
85	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	106	
86	4	3	3	4	2	2	3	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	5	86	
87	5	3	3	4	3	3	4	5	3	3	5	4	5	4	4	3	3	4	4	2	2	2	3	5	86	
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	78	
89	5	5	5	5	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	80	
90	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	104	
91	5	5	4	4	3	3	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	2	3	5	94		
92	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	98	
93	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	90	
94	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82	
95	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	5	96	
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	95	
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	
98	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	2	3	4	97	
99	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	83	
100	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	105	
101	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	106	
102	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	96	

103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	5	91	
104	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	96
105	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	106	
106	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	104
107	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	1	5	80	
108	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	103	
109	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	104	
110	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	102	
	456	455	446	459	433	428	450	430	423	434	449	436	443	435	442	432	431	432	440	400	410	404	389	439		10396	

#### Lampiran 4 Tabulasi Data Kuesioner Stres Kerja (S)

No	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	Total
1	2	3	2	3	4	2	2	2	4	4	3	3	3	37
2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	38
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	42
4	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	40
5	2	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	2	3	40
6	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	33
7	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	36
8	3	3	2	3	4	4	3	2	4	4	4	3	2	41
9	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	49
10	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	33
11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	47
12	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	36
13	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	42
14	3	3	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	47
15	3	3	3	2	4	4	2	2	4	4	3	3	3	40
16	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	35
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
18	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	51
19	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	32
20	4	3	3	3	4	4	4	3	5	5	3	3	3	47
21	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	2	2	2	40
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
23	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	30
25	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	35
26	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	36
27	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	32
28	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	34
29	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	44
30	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	42
31	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	3	52
32	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	27
33	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	32
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
35	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	3	3	50
36	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	22
37	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	52
38	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	19
39	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	28
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
42	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	25

43	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	17
44	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	2	54
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	19
46	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	28
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
49	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	28
50	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	32
51	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	1	2	1	26
52	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	3	22
53	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	33
54	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	17
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	21
56	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
58	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23
59	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	22
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
63	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	22
64	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	20
65	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	21
66	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	23
67	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	20
68	2	1	3	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	25
69	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	32
70	4	3	2	2	1	1	1	2	2	3	3	2	2	28
71	2	3	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	24
72	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	23
73	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	22
74	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	22
75	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
76	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25
77	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
78	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	21
79	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	25
80	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	21
81	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	20
82	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	24
83	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	21
84	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
85	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	23
86	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	25
87	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	23
88	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	3	3	3	24
89	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	27
90	2	2	2	1	1	1	1	2	1	3	2	2	2	22
91	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	23
92	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	23
93	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	25
94	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	21
95	2	3	2	1	1	1	1	2	1	3	2	3	2	24
96	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	21
97	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	25
98	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	3	3	3	23
99	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	22

100	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	20
101	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	22
102	2	1	1	1	2	2	1	1	1	3	2	3	3	23
103	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	21
104	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	3	2	2	27
105	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	32
106	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	36
107	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	17
108	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	37
109	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	20
110	2	3	2	2	3	2	3	2	4	4	4	3	3	37
Total	247	242	236	226	247	233	230	239	257	282	263	264	258	3224

### Lampiran 5 Tabulasi Data Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

No	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y 10	Y 11	Y 12	Y 13	Y 14	Y 15	Y 16	Y 17	Y 18	Y 19	Y 20	Total
1	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	77
2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	70
3	4	5	3	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	81
4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	71
5	4	4	3	2	2	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	65
6	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	65
7	4	3	3	3	2	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	68
8	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
9	4	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	68
10	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	72
11	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	67
12	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	4	3	54
13	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	62
14	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	76
15	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	60
16	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
17	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	92
18	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	71
19	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	66
20	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	67
21	4	5	3	3	3	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	84
22	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
23	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
24	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
25	4	3	3	3	2	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	64
26	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	64
27	4	4	3	2	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	75
28	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	69
29	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
30	4	5	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
31	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
32	4	4	3	2	2	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	70
33	3	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	72

34	4	3	3	2	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	69
35	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	71
36	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	78
37	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	77
38	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
39	4	3	4	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	69
40	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
41	5	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
42	5	3	2	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	78
43	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
44	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	74
45	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
46	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	85
47	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
48	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	58
49	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
50	4	3	2	2	2	3	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	67
51	3	3	4	3	3	3	1	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	66
52	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	84
53	5	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
54	4	4	3	2	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	68
55	5	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	69
56	5	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
57	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
58	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	65
59	4	5	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	73
60	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	88
61	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	75
62	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	86
63	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	84
64	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	2	3	4	3	69
65	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
66	4	5	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	70
67	4	3	3	3	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	4	3	3	4	4	76
68	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	4	4	3	5	4	3	3	4	72
69	4	3	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	85
70	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	86
71	4	5	4	2	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	85
72	4	4	3	3	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	79
73	5	4	3	2	2	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	72
74	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
75	4	4	3	4	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	81
76	4	5	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	83
77	5	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	83
78	4	4	4	2	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	81
79	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	83
80	5	5	3	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	81
81	4	5	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	82

82	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	80
83	3	4	4	4	2	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	82
84	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	82
85	5	4	3	3	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	82
86	4	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	69
87	5	3	3	2	2	3	3	4	5	3	3	5	4	5	4	4	3	3	4	4	72
88	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	61
89	5	5	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	65
90	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	85
91	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	78
92	4	5	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	3	4	4	4	79
93	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	70
94	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	67
95	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	77
96	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	80
97	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
98	4	5	3	2	2	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	82
99	4	4	2	2	2	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	66
100	4	5	4	2	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	85
101	4	4	3	3	2	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	83
102	5	4	3	2	3	5	4	5	5	4	3	5	4	5	3	3	4	4	4	4	79
103	5	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	76
104	4	4	3	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	78
105	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	90
106	5	4	3	3	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	83
107	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	66
108	3	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	84
109	5	5	3	2	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	83
110	4	5	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	78
Total	44	40	34	31	29	42	42	44	42	41	43	44	43	44	43	44	43	43	43	44	8273

## Lampiran 6 Hasil Kuesioner Uji SmartPLS

X1	X2	X3	X4	X5	S1	S2	S3	Y1	Y2	Y3	Y4
----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

16	22	20	19	19	10	10	17	16	22	20	19
16	16	18	20	16	11	10	17	16	16	18	20
18	20	20	23	21	13	14	15	18	20	20	23
16	19	19	17	13	10	13	17	16	19	19	17
15	15	18	17	15	11	13	16	15	15	18	17
14	18	16	17	17	10	9	14	14	18	16	17
15	16	19	18	13	11	10	15	15	16	19	18
16	19	20	20	20	11	13	17	16	19	20	20
16	15	18	19	14	16	15	18	16	15	18	19
16	20	17	19	17	9	10	14	16	20	17	19
16	16	15	20	17	16	16	15	16	16	15	20
14	18	18	18	15	12	11	13	12	11	13	18
15	17	18	20	18	13	12	17	13	12	17	20
17	20	18	21	18	12	14	21	17	20	18	21
15	20	20	20	20	11	12	17	11	12	17	20
15	20	20	20	20	15	10	10	15	20	20	20
20	25	25	22	24	12	12	15	20	25	25	22
16	17	18	20	17	16	17	18	16	17	18	20
14	17	18	17	16	10	8	14	14	17	18	17
13	15	19	20	15	13	15	19	13	15	19	20
18	23	22	21	21	13	12	15	18	23	22	21
16	20	20	20	20	12	12	15	16	20	20	20
12	15	15	15	15	15	15	15	12	15	15	15
16	20	20	20	19	8	8	14	16	20	20	20
15	18	15	16	15	11	10	14	15	18	15	16
15	15	17	17	18	12	9	15	15	15	17	17
16	21	18	20	16	9	9	14	16	21	18	20
16	16	19	18	17	9	11	14	16	16	19	18
16	20	20	20	19	13	12	19	16	20	20	20
16	20	20	20	20	12	12	18	16	20	20	20
16	17	20	20	20	17	15	20	16	17	20	20
16	16	18	21	17	7	7	13	16	16	18	21
11	19	22	20	17	9	9	14	11	19	22	20
14	16	20	19	19	8	8	10	14	16	20	19
16	24	20	21	20	16	14	20	16	14	20	21

17	20	21	21	17	5	7	10	17	20	21	21
20	25	23	25	20	16	16	20	16	16	20	25
17	21	20	20	18	5	4	10	17	21	20	20
16	15	18	20	20	10	8	10	16	15	18	20
17	20	20	20	19	8	8	12	17	20	20	20
16	20	20	20	19	8	8	10	16	20	20	20
16	21	21	20	18	7	7	11	16	21	21	20
16	20	19	20	19	4	5	8	16	20	19	20
16	20	19	19	19	16	19	19	16	20	19	19
20	25	25	25	25	4	4	11	20	25	25	25
18	22	23	22	23	8	7	13	18	22	23	22
20	25	25	25	25	4	4	5	20	25	25	25
16	20	17	19	16	12	12	15	12	12	15	19
16	20	20	20	20	8	10	10	16	20	20	20
13	16	18	20	17	10	10	12	13	16	18	20
16	16	17	17	15	9	10	7	16	16	17	17
19	22	21	22	23	6	6	10	19	22	21	22
16	20	20	20	20	10	10	13	16	20	20	20
15	18	18	17	18	5	5	7	15	18	18	17
15	20	18	16	17	4	4	13	15	20	18	16
16	17	19	20	19	10	8	10	16	17	19	20
20	25	25	25	25	4	4	5	20	25	25	25
16	14	20	15	15	5	8	10	16	14	20	15
16	17	21	19	20	7	6	9	16	17	21	19
20	25	22	21	21	8	8	10	20	25	22	21
16	20	19	20	20	8	8	10	16	20	19	20
18	22	23	23	22	8	8	10	18	22	23	23
18	22	23	21	22	7	7	8	18	22	23	21
16	20	18	15	16	5	6	9	16	20	18	15
16	20	20	20	20	5	6	10	16	20	20	20
16	16	17	21	15	7	6	10	16	16	17	21
16	21	21	18	15	6	4	10	16	21	21	18
17	17	19	19	20	8	7	10	17	17	19	19
17	23	22	23	22	9	9	14	17	23	22	23
20	23	20	23	16	11	5	12	20	23	20	23



18	23	22	22	21	8	7	9	18	23	22	22
16	21	22	20	16	8	5	10	16	21	22	20
16	19	20	17	20	5	7	10	16	19	20	17
17	20	20	20	21	8	5	9	17	20	20	20
17	21	22	21	20	8	8	10	17	21	22	21
18	21	22	22	21	7	8	10	18	21	22	22
18	21	22	22	21	6	8	10	18	21	22	22
17	21	23	20	20	7	6	8	17	21	23	20
17	23	22	21	22	8	7	10	17	23	22	21
18	21	21	21	21	6	6	9	18	21	21	21
18	21	22	21	23	6	6	8	18	21	22	21
17	22	20	21	18	7	8	9	17	22	20	21
17	22	22	21	21	7	5	9	17	22	22	21
18	21	22	21	20	4	4	5	18	21	22	21
17	21	22	22	24	6	8	9	17	21	22	22
14	14	21	20	17	7	8	10	14	14	21	20
15	18	21	18	14	7	7	9	15	18	21	18
12	15	19	15	17	4	7	13	12	15	19	15
20	10	15	20	15	8	4	15	20	10	15	20
20	20	20	25	19	7	5	10	20	20	20	25
18	19	21	20	16	5	5	10	18	19	21	20
18	21	21	19	19	6	7	10	18	21	21	19
20	15	20	15	20	4	8	13	20	15	20	15
12	20	20	15	15	8	4	9	12	20	20	15
18	20	23	16	19	8	5	11	18	20	23	16
20	25	15	20	15	6	6	9	20	25	15	20
12	15	15	15	15	8	8	9	12	15	15	15
16	23	21	22	15	5	5	13	16	23	21	22
14	17	18	17	17	7	6	9	14	17	18	17
18	23	22	22	20	5	8	7	18	23	22	22
18	23	22	22	21	5	7	9	18	23	22	22
17	23	20	19	17	5	6	12	17	23	20	19
16	20	20	20	15	5	6	10	16	20	20	20
17	21	20	20	18	8	8	11	17	21	20	20
20	25	25	20	16	9	11	12	20	25	25	20

18	23	22	20	21	11	12	13	18	23	22	20
15	17	18	16	14	4	8	5	15	17	18	16
18	23	22	21	19	12	12	13	18	23	22	21
18	21	22	22	21	7	6	7	18	21	22	22
18	22	18	20	24	9	10	18	18	22	18	20

Lampiran 7

Outer Loadings (*Convergent Validity*)

Outer loadings - Matrix

	KEPRIBADIAN (X)	KINERJA KARYAWAN (Y)	STRES KERJA (S)
S1			0.939
S2			0.943
S3			0.913
X1	0.796		
X2	0.832		
X3	0.834		
X4	0.830		
X5	0.798		
Y1		0.830	
Y2		0.852	
Y3		0.849	
Y4		0.783	

Lampiran 8

Nilai AVE (*Construct Reliability and Validity*)

Construct reliability and validity - Overview

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
KEPRIBADIAN (X)	0.877	0.875	0.910	0.669
KINERJA KARYAWAN (Y)	0.848	0.848	0.898	0.687
STRES KERJA (S)	0.924	0.925	0.952	0.869

## Lampiran 9

Cross Loadings (*Discriminant Validity*)

Discriminant validity - Cross loadings

	KEPRIBADIAN (X)	KINERJA KARYAWAN (Y)	STRES KERJA (S)
S1	-0.192	-0.283	0.939
S2	-0.200	-0.290	0.943
S3	-0.218	-0.299	0.913
X1	0.796	0.786	-0.209
X2	0.832	0.777	-0.181
X3	0.834	0.807	-0.296
X4	0.830	0.783	-0.042
X5	0.798	0.678	-0.151
Y1	0.740	0.830	-0.293
Y2	0.739	0.852	-0.360
Y3	0.798	0.849	-0.347
Y4	0.830	0.783	-0.042

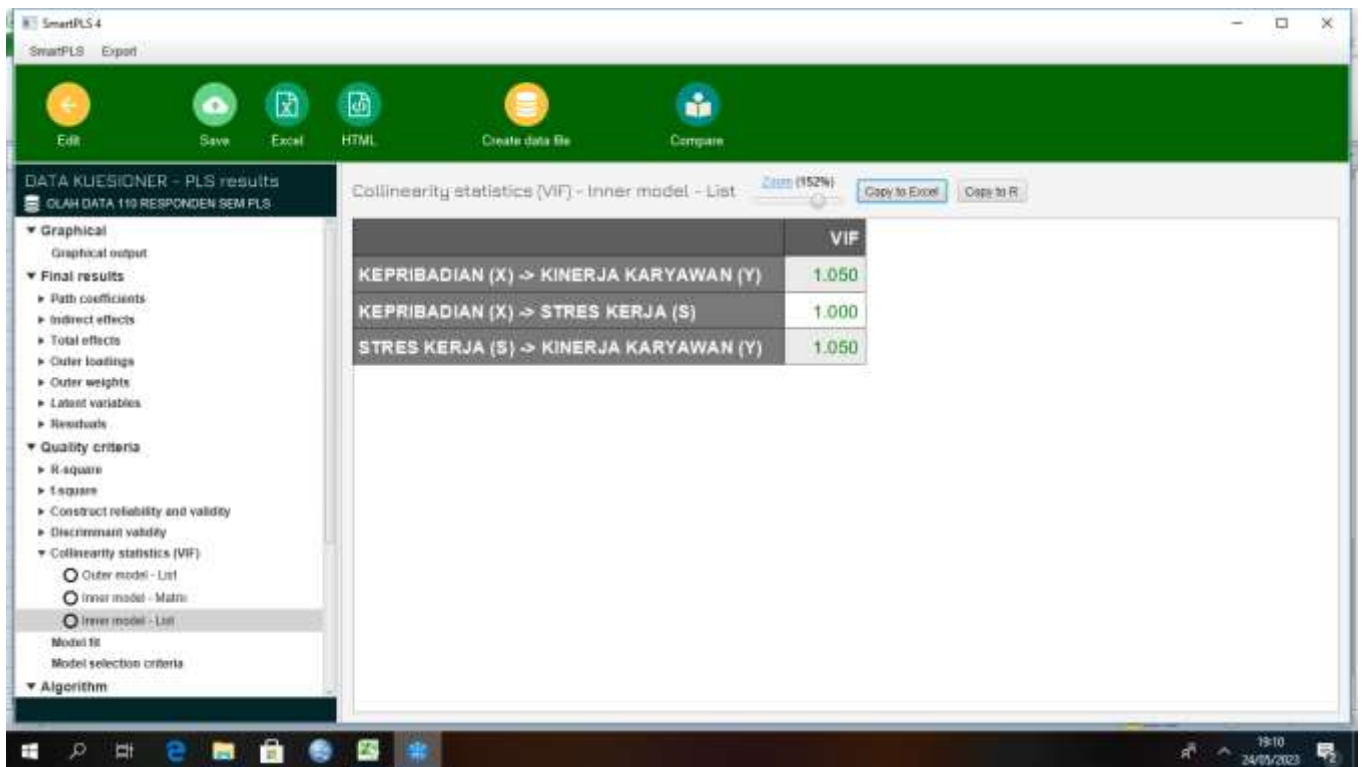
## Lampiran 10

Reliabilitas (*Cronbach's alpha & Composite reliability*)

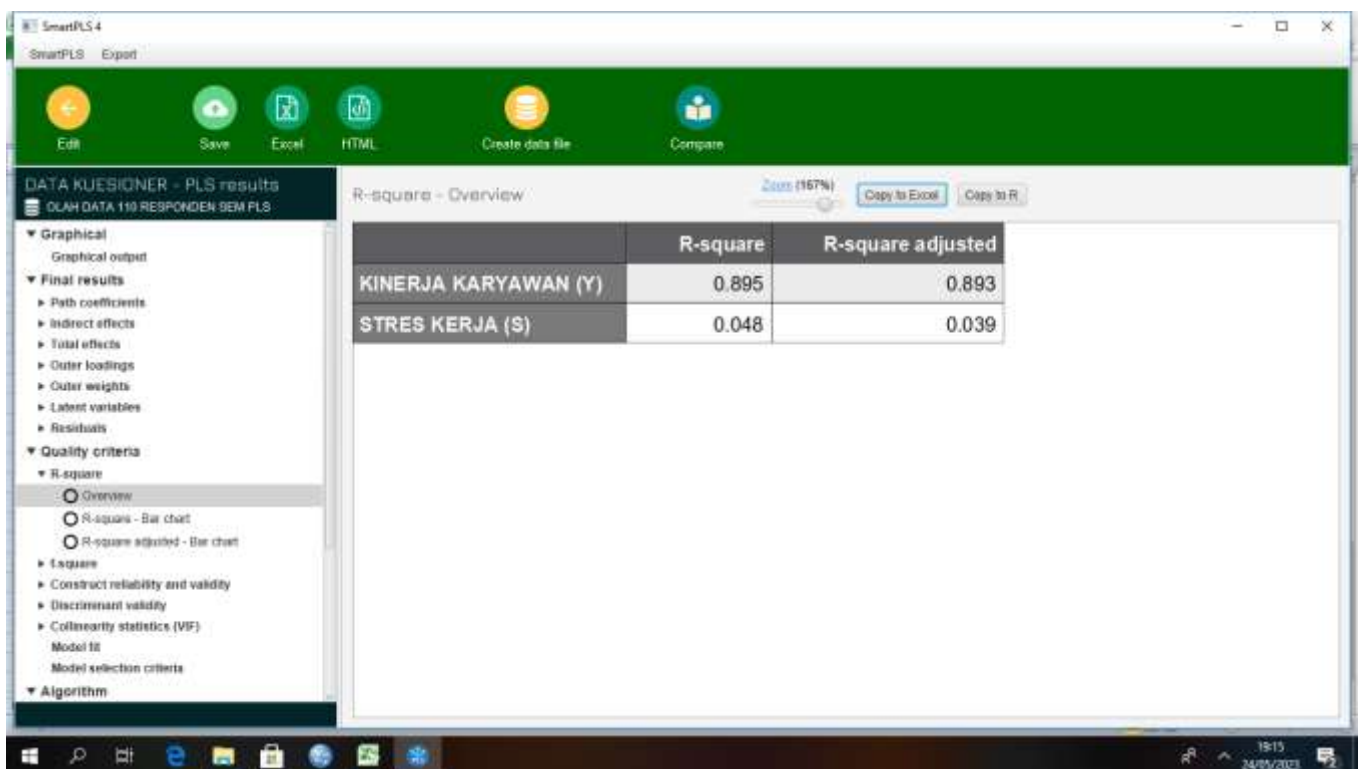
Construct reliability and validity - Overview

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
KEPRIBADIAN (X)	0.877	0.875	0.910	0.665
KINERJA KARYAWAN (Y)	0.848	0.848	0.898	0.687
STRES KERJA (S)	0.924	0.925	0.952	0.869

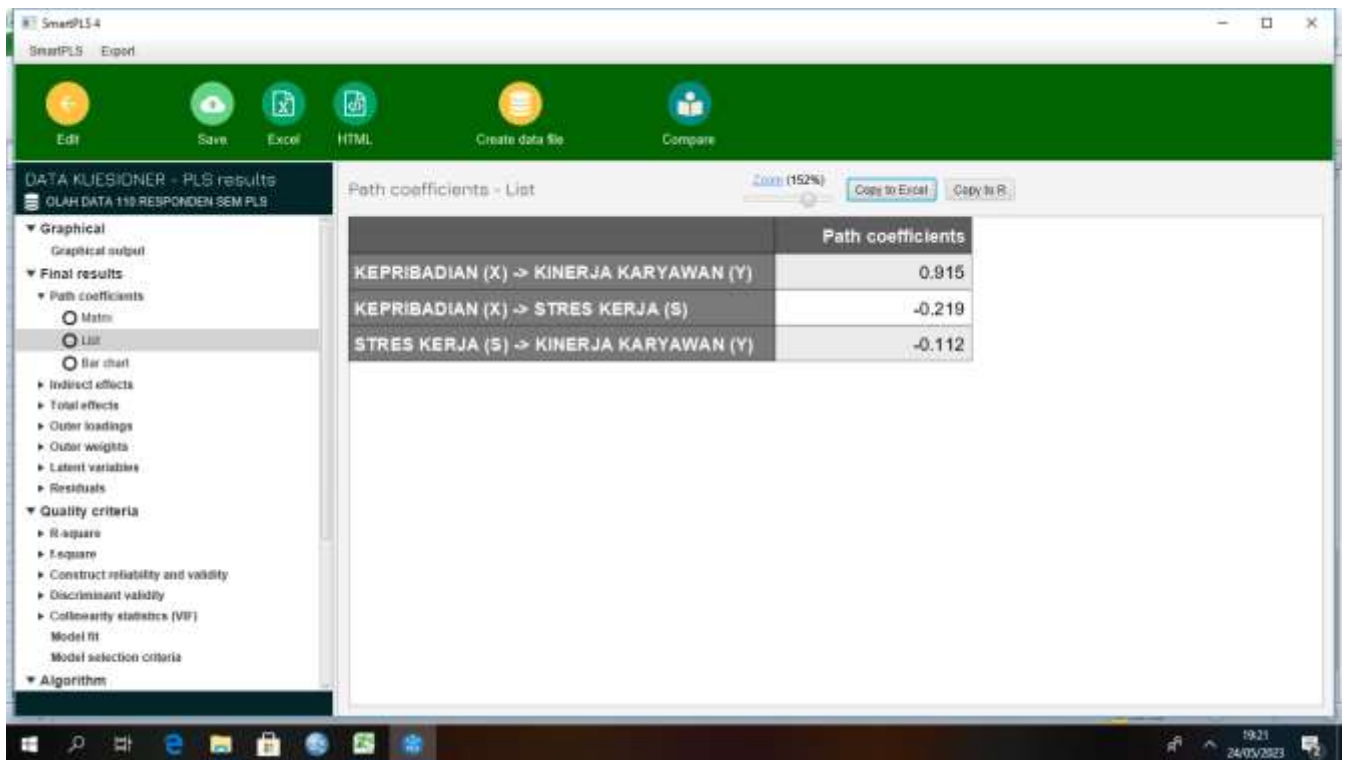
Lampiran 11

Uji Multikolinieritas (*Collinearity Statistics / VIF*)

Lampiran 12

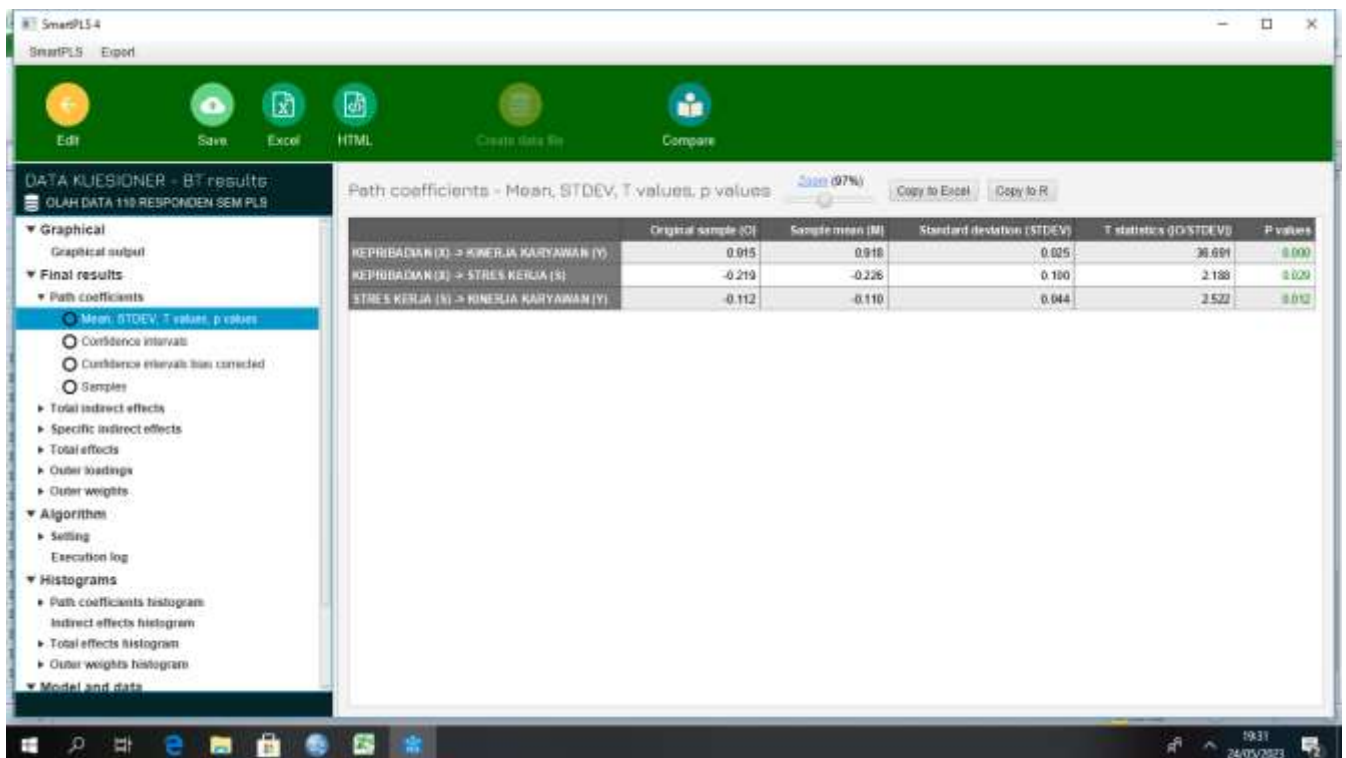
Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Lampiran 13

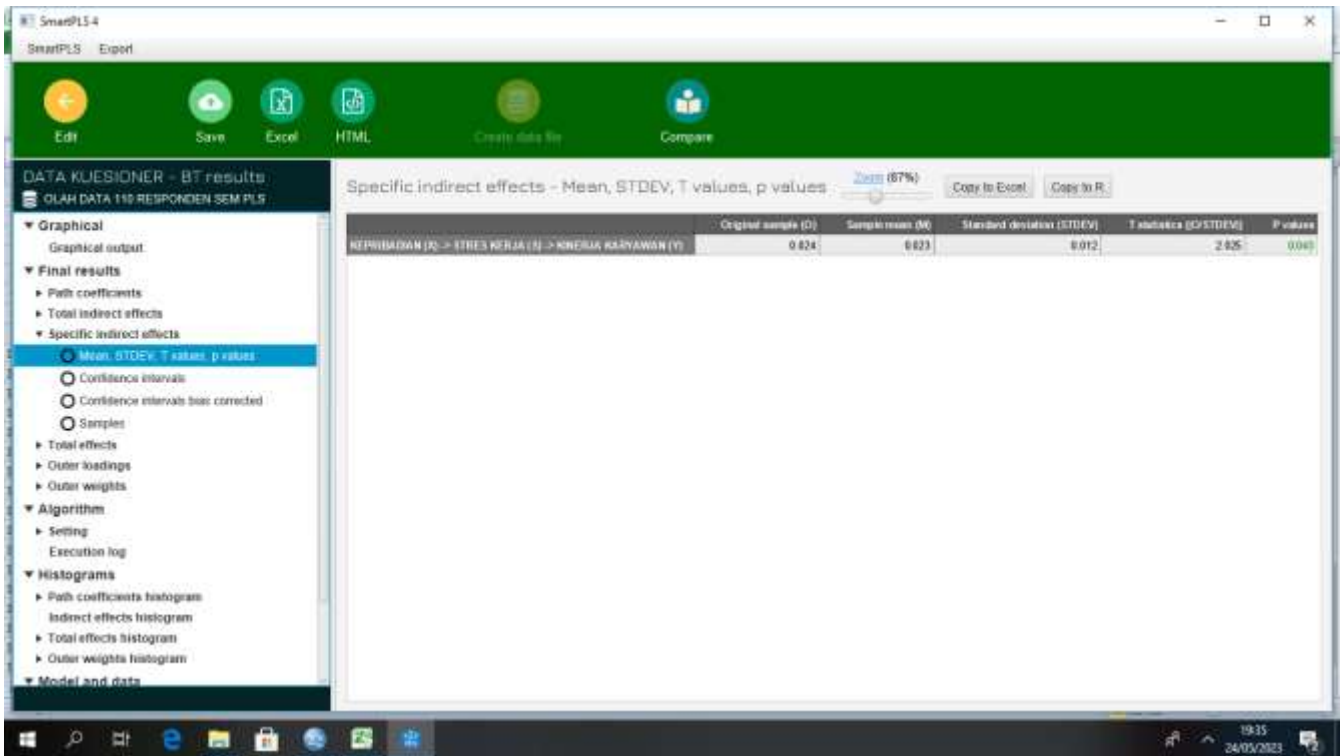
Koefisien Jalur (*Path Coefficients*)

Lampiran 14

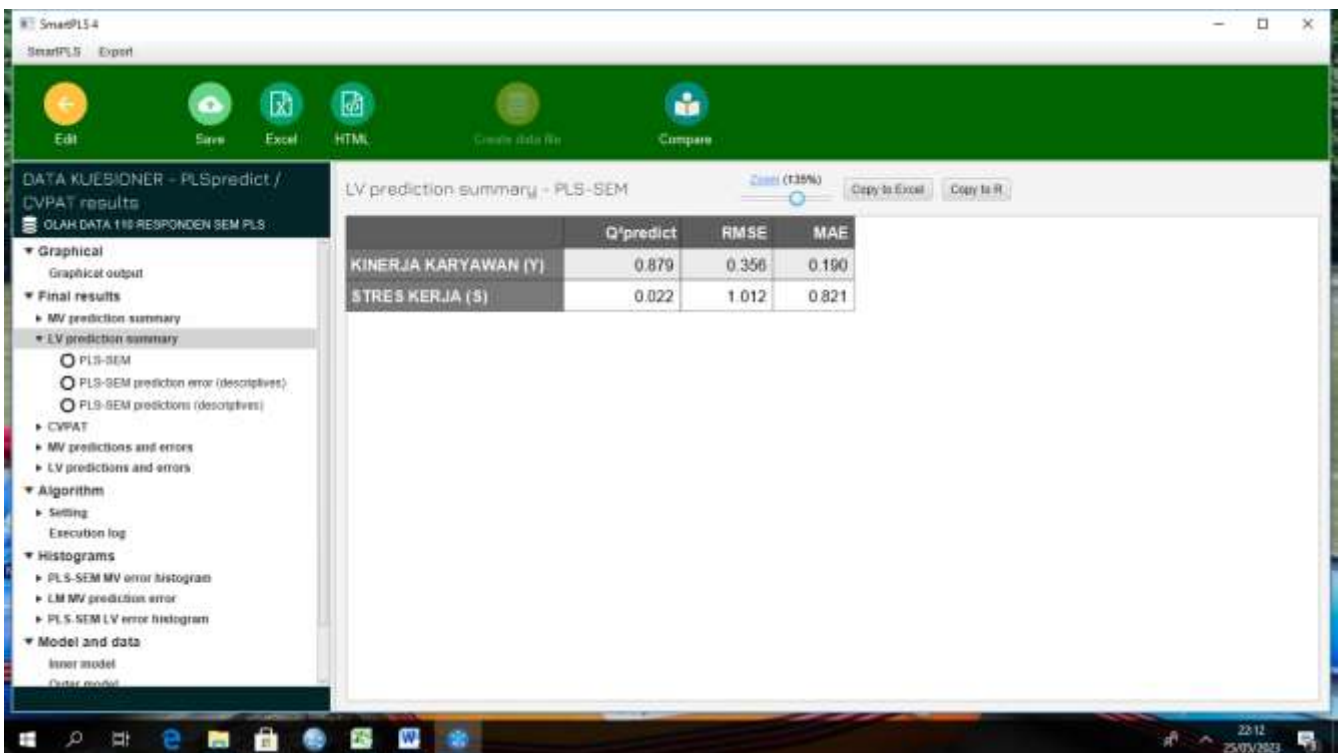
Uji Hipotesis (Pengaruh Langsung)



Lampiran 15 Uji Hipotesis (Pengaruh Tidak Langsung)



Lampiran 16 Predictive Relevance (Q2)



## Lampiran 17 F Square (F2)

	KEPRIBADIAN (X)	KINERJA KARYAWAN (Y)	STRES KERJA (S)
KEPRIBADIAN (X)		7.599	0.050
KINERJA KARYAWAN (Y)			
STRES KERJA (S)		0.113	

## Lampiran 18 Dokumentasi

