

## **The Effect Of Job Characteristics And Work Stress On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable At The Boyolali Primary Tax Service Office**

### **Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali**

Rifdatul Aliyah<sup>1</sup>, Lukman Hakim<sup>2</sup>

Universitas Muhammadiyah Surakarta<sup>1,2</sup>

[B100210194@student.ums.ac.id](mailto:B100210194@student.ums.ac.id)<sup>1</sup>, [lh138@ums.ac.id](mailto:lh138@ums.ac.id)<sup>2</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*This study aims to examine the influence of job characteristics and work stress on employee performance, with job satisfaction as a mediating variable at the Boyolali Primary Tax Office. A quantitative approach was employed using multiple linear regression analysis and mediation testing through the Sobel Test, involving 78 employees selected through a census sampling technique. The results indicate that job characteristics and job satisfaction have a significant positive effect on employee performance, while work stress has a negative effect. Furthermore, job satisfaction mediates the relationship between job characteristics and performance, but does not mediate the effect of work stress on performance. These findings highlight the importance of aligning job characteristics and managing work stress to create a supportive work environment that enhances employee performance, with job satisfaction playing a crucial mediating role in this process.*

**Keywords:** Job Characteristics, Job Stress, Job Satisfaction, Employee Performance.

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh karakteristik pekerjaan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan metode analisis regresi linier berganda dan uji mediasi menggunakan Sobel Test, melibatkan 78 pegawai sebagai responden melalui teknik sensus sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara stres kerja berpengaruh negatif. Selain itu, kepuasan kerja memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja, tetapi tidak memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya penyesuaian karakteristik pekerjaan serta pengelolaan stres dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal pegawai, dengan kepuasan kerja memainkan peran penting sebagai penghubung dalam proses tersebut.

**Kata Kunci:** Karakteristik Pekerjaan, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

#### **1. Pendahuluan**

Ketika perusahaan memasuki era globalisasi, mereka dihadapkan pada persyaratan dan tantangan yang berbeda. Menanggapi kebutuhan dan tantangan yang ada, perusahaan telah menerapkan berbagai langkah pembinaan dan pengembangan bagi karyawannya. Langkah-langkah pembinaan dan pengembangan karyawan ditujukan untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan lebih lanjut. Kemajuan dan perkembangan suatu perusahaan diukur dari keberhasilan strategi perusahaannya. Keberhasilan suatu strategi perusahaan diukur dari kinerja perusahaan. Kinerja pegawai menurut Rivai, menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Rosmaini & Tanjung, 2019).

DJP merupakan institusi pemerintah yang memiliki lebih dari 300 Kantor Pelayanan Pajak Pratama dengan total jumlah pegawai lebih dari 44.000 pegawai yang tersebar diseluruh wilayah di Indonesia. Diantaranya adalah KPP Pratama Boyolali. Diantara target dan capaian realisasi penerimaan pajak KPP Pratama Boyolali, sebagaimana tabel 1 dibawah ini:

**Tabel 1. Data statistik capaian realisasi penerimaan pajak**

Tahun	Target	Realisasi	Persen
2021	445,323,217,000	419,914,979,638	94.29%
2022	301,480,199,000	381,138,790,551	126.42%
2023	409,531,794,000	417,872,506,525	102.04%
2024	426,540,094,000	426,726,386,893	100.04%

Sumber : KPP Pratama Boyolali, 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan adanya penurunan kinerja sebagai kantor pelayanan pajak yang bertugas dalam mengumpulkan penerimaan negara. Capaian penerimaan pajak KPP Pratama Boyolali dari tahun 2022-2024 semakin menurun dari target penerimaan pajak yang telah ditetapkan. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya karakteristik pekerjaan. Menurut Sugito karakteristik pekerjaan merupakan sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung jawab dan macam-macam tugas yang diemban oleh pegawai (Rahman et al., 2020). Dalam penelitian sebelumnya mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Rahmadalena et al., (2020), dan Harahap et al., (2022) yang menghasilkan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Komang risma kartika andriana et al., 2022) yang menghasilkan karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil tersebut dapat menjadikan *resarch gap* dalam penelitian ini.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah stres kerja. Menurut Mangkunegara, mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan Bhastary, (2020a). Dalam penelitian sebelumnya mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Steven & Prasetyo, (2020), dan Ramadhanty & Djastuti, 2020) yang menghasilkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Ekhsan & Septian, (2021), dan ROHMAN & RULLY MOCH. ICHSAN, SS., (2021) yang menghasilkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil tersebut dapat menjadikan *resarch gap* dalam penelitian ini.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja seorang karyawan tercermin dari perasaannya terhadap pekerjaannya, yang diwujudkan dalam bentuk sikap positif terhadap segala sesuatu yang dihadapinya dan tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Komang risma kartika andriana et al., 2022). Dalam penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Priyono, (2020), Yamasitha et al., (2022) dan Rosmaini & Tanjung, (2019) yang menghasilkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Basri & Rauf, (2021) yang menghasilkan kepuasan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian sebelumnya yang berbeda tersebut menunjukkan pentingnya untuk dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan kepuasan kerja dan kinerja pegawai yang menjadikan *research gap* dalam penelitian ini.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Karakteristik pekerjaan

Menurut Robbins, (2006) bahwa model karakteristik pekerjaan dapat dideskripsikan ke dalam lima dimensi pekerjaan inti yaitu: (1) Keanekaragaman keterampilan, yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut keragaman kegiatan yang berbeda sehingga pekerjaan itu dapat menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda. (2) Identitas tugas, yaitu sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali. (3) Pentingnya tugas, yaitu sejauh mana pekerjaan itu mempunyai dampak yang cukup besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain. (4) Otonomi, yaitu sejauh mana pekerjaan itu memberikan kebebasan, ketidaktergantungan, dan keleluasaan yang cukup besar ke individu dalam menjadwalkan pekerjaan itu dan dalam menentukan prosedur yang digunakan menyelesaikan kerja itu. (5) Umpan balik, yaitu sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang dituntut oleh pekerjaan itu menghasilkan perolehan atas informasi yang langsung dan jelas oleh individu mengenai keefektifan kerjanya.

### Stres kerja

Menurut Robbins, (2006) stres merupakan kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Beberapa faktor potensi sumber stres yaitu: (1) Faktor lingkungan, ketidakpastian lingkungan mempengaruhi perancangan struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. (2) Faktor organisasi, faktor-faktor ini berdasar tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan hubungan atarpribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tingkat hidup organisasi. (3) Faktor individu, survey menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan, dan kesulitan disiplin anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan dan terbawa ke tempat kerja. Masalah ekonomi yang dialami individu merupakan perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan.

### Kinerja pegawai

Menurut Mangkunegara, (2017) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wirawan, (2009) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu: (1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya, bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Semakin tinggi faktor internal, makin tinggi pula kinerja pegawai. (2) Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja, dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. (3) Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. misalnya krisis ekonomi, dan budaya masyarakat. Menurut Sedarmayanti, (2011) bahwa lingkup ukuran kinerja individual untuk seorang *plant manager* dapat dinyatakan dalam bentuk: kuantitas, kualitas, produktivitas, ketepatan waktu, pengawasan biaya.

### Kepuasan kerja

Menurut Luthans, (2012) Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Terdapat 5 dimensi pekerjaan telah diidentifikasi untuk mempresentasikan karakteristik pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki respons afektif antara lain: (1) Pekerjaan itu sendiri, yaitu dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggungjawab. (2) Gaji, yaitu sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. (3) Peluang promosi, yaitu peluang untuk maju dalam organisasi. (4) Supervisi, yaitu kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. (5) Rekan kerja, yaitu tingkat kecakapan teknis dan dukungan sosial rekan kerja.

### **Cosntruct Hypothesis**

#### **Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja**

Teori Job Characteristics Model Robbins, (2006) Model ini mengidentifikasi lima dimensi inti pekerjaan keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, pentingnya tugas, otonomi, dan umpan balik yang diyakini dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja karyawan. Pekerjaan yang menantang, memberikan kesempatan untuk menggunakan berbagai keterampilan, memiliki dampak yang jelas, memberikan kebebasan dalam pelaksanaannya, dan memberikan umpan balik yang konstruktif cenderung meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan kerja.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai yang pernah dilakukan oleh Prasetyaningrum, (2020) dan Kaya & Demirer, (2021) yang menghasilkan karkateristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>** : Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai KPP Pratama Boyolali

#### **Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja**

Sumber-sumber stres kerja seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, konflik peran, dan kurangnya dukungan sosial dapat menciptakan perasaan frustrasi, kelelahan emosional, dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Menurut Robbins, (2006) stres merupakan kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Ketika pegawai mengalami tingkat stres yang tinggi, kemampuan mereka untuk menikmati pekerjaan dan merasa puas cenderung menurun.

Penelitian mengenai dampak stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pernah dilakukan oleh Bhastary, (2020) dan nur isnawati, (2020) yang menghasilkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

**H<sub>2</sub>** : Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai KPP Pratama Boyolali

#### **Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai**

Model karakteristik pekerjaan (Job Characteristics Model) oleh Robbins, (2006) diyakini memicu kondisi psikologis kritis seperti kebermaknaan yang dialami, tanggung jawab yang dirasakan, dan pengetahuan tentang hasil aktual dari aktivitas kerja. Kondisi psikologis ini, pada gilirannya, mendorong motivasi intrinsik yang lebih tinggi, kepuasan kerja yang meningkat, dan akhirnya, kinerja pegawai yang lebih baik.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Rahmadalena et al., (2020) dan Harahap et al., (2022) yang

menghasilkan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

**H<sub>3</sub>** : Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali

#### **Pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai**

Mangkunegara, (2017) mengungkapkan stres kerja disebabkan karena adanya beban pekerjaan yang dirasakan terlalu berat, tidak adanya pengawasan kerja, waktu kerja yang diberikan cukup padat, lingkungan kerja yang tidak baik, adanya konflik kerja serta adanya perbedaan dalam menilai antara pimpinan dengan karyawan. Stres kerja merupakan tantangan yang cukup besar tidak hanya bagi karyawan itu sendiri namun juga berdampak pada pengelolaan organisasi atau perusahaan.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Steven & Prasetyo, (2020), dan Ramadhanty & Djastuti, (2020) yang menghasilkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

**H<sub>4</sub>** : Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali

#### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai**

Menurut Luthans, (2012) Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, begitupun dengan sebaliknya.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Priyono, (2020), (Amasitha et al., (2022), dan Rosmaini & Tanjung, (2019) yang menghasilkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

**H<sub>5</sub>** : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali

#### **Kepuasan kerja memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai**

Dalam penelitian Harahap et al., (2022) Pengaruh karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara menunjukkan hasil yang signifikan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja PNS. Kepuasan kerja yang tinggi selanjutnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan. Selain itu, karakteristik individu juga turut memengaruhi kinerja, meskipun pengaruhnya dapat bervariasi tergantung pada tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Secara keseluruhan, karakteristik pekerjaan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja PNS melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

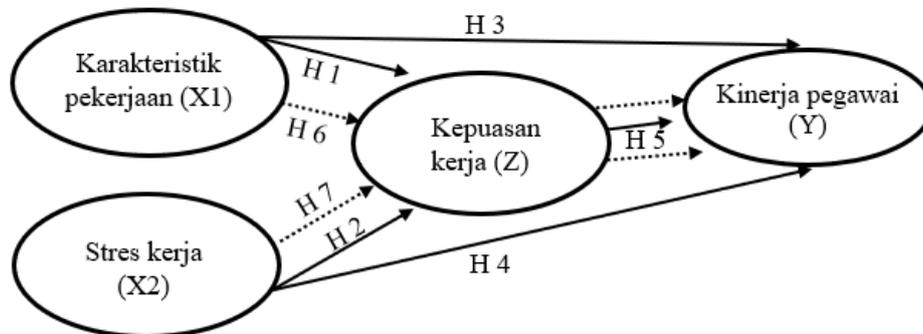
**H<sub>6</sub>** : Kepuasan kerja memediasi hubungan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai

#### **Kepuasan kerja memediasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai**

Dalam penelitian Ramadhanty & Djastuti, (2020) Penelitian mengenai analisis pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening menunjukkan hasil yang menarik. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Artinya, meskipun stres kerja cenderung menurunkan kinerja, dampak negatif tersebut dapat diminimalisir apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja mampu meredakan tekanan dari stres kerja sehingga karyawan tetap dapat bekerja secara optimal.

Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk menjaga tingkat kepuasan kerja agar kinerja karyawan tetap terjaga meskipun berada dalam situasi kerja yang penuh tekanan.

**H7** : Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual

### 3. Research Methods (Metode Penelitian)

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif secara umum dideskripsikan sebagai suatu jenis penelitian yang menggunakan pengumpulan dan analisis data yang bersifat kuantitatif atau berdasarkan angka-angka. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh variabel karakteristik pekerjaan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada KPP Pratama Boyolali.

#### Data, Sumber Data, dan Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali, berupa data statistik capaian realisasi penerimaan pajak, serta kuesioner yang dibagikan kepada pegawai untuk mendapatkan jawaban terkait variabel-variabel yang diteliti, seperti karakteristik pekerjaan, stres kerja, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja. Kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju) untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap item variabel. Data sekunder diperoleh dari dokumen pendukung penelitian, seperti jurnal literatur dan buku yang relevan dengan topik yang diteliti. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik census sampling, di mana seluruh pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali yang berjumlah 78 orang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

#### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Penelitian ini mengkaji empat variabel utama: karakteristik pekerjaan, stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Karakteristik pekerjaan (X1) mencakup variasi keterampilan, identitas tugas, otonomi, dan umpan balik yang mempengaruhi nilai pekerjaan Robbins, (2006), dengan indikator seperti keanekaragaman keterampilan dan tanggung jawab pekerjaan. Stres kerja (X2) adalah kondisi dinamis yang melibatkan peluang dan tuntutan yang mempengaruhi individu Robbins, (2006), dengan dimensi lingkungan kerja, peraturan organisasi, dan faktor individu. Kepuasan kerja (Z) adalah emosi positif terhadap pekerjaan Luthans, (2012), yang mencakup aspek pekerjaan, gaji, promosi, supervisi, rekan kerja, dan kondisi kerja. Kinerja pegawai (Y) mengacu pada kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya Sudarmanto, (2009), dengan dimensi kualitas, kuantitas, penggunaan waktu, dan kerjasama.

#### Metode Analisis

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan SPSS. Uji Instrumen meliputi Uji Validitas dengan Pearson Correlation dan Uji Reliabilitas menggunakan koefisien Alpha Cronbach. Instrumen dianggap valid jika tingkat signifikan < 0,05 dan reliabel jika nilai alpha > 0,7 (sGhozali, 2013). Uji Model mencakup Uji R2 untuk mengukur kemampuan model menjelaskan variabel dependen, dan Uji F untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen dengan kriteria signifikan ( $\alpha$ ) < 0,05 (Ghozali, 2013). Uji Hipotesis menggunakan Uji t, di mana nilai signifikansi < 0,05 menunjukkan pengaruh positif variabel independen terhadap dependen. Uji Mediasi dilakukan dengan Sobel test untuk menguji apakah variabel mediasi signifikan sebagai mediator. Uji Regresi digunakan untuk mengetahui persamaan regresi antara variabel dependen dan independen, dengan rumus:

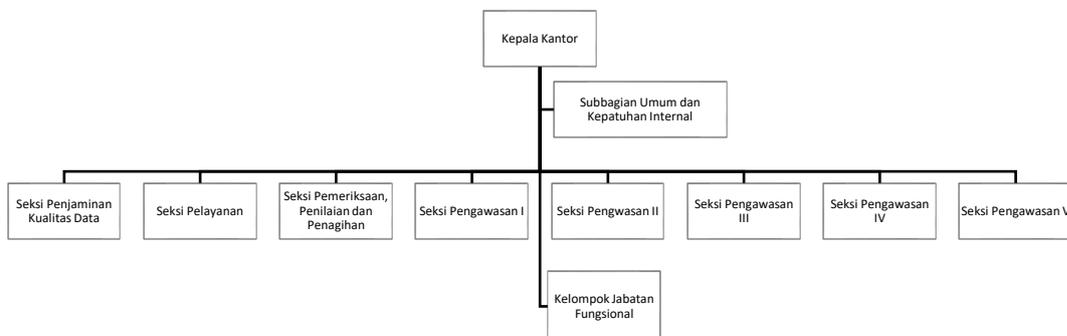
$$Y1 = a + b1 X1 + b2 X2 + e$$

$$Y2 = a + b3 X1 + b4 X2 + b5 Y1 + e (2).$$

**Analisa dan Pembahasan**

**Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali, yang terletak di Jalan Raya Solo – Boyolali KM. 24 Mojosongo, bertanggung jawab untuk melaksanakan berbagai fungsi terkait pajak di Kabupaten Boyolali. Fungsi-fungsi ini mencakup analisis penerimaan pajak, pengelolaan data wajib pajak dan objek pajak, pelayanan, edukasi, dan pendaftaran wajib pajak, serta pengawasan dan pemeriksaan pajak. KPP Pratama Boyolali juga berperan dalam pengelolaan dokumen perpajakan, pemutakhiran basis data, dan pemantauan tindak lanjut pengampunan pajak. Kantor ini dipimpin oleh Kepala Kantor yang dibantu oleh sembilan pejabat pengawas, serta berada di bawah Kanwil DJP Jawa Tengah II. Struktur organisasi KPP Pratama Boyolali melibatkan berbagai unit yang bekerja untuk memastikan kepatuhan pajak serta pengelolaan risiko dan kinerja yang efisien dalam melaksanakan tugas perpajakan di wilayah kerjanya.



**Gambar 2. Lokasi Penelitian**

**Deskripsi Responden**

**Tabel 2. Deskripsi Responden**

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	42	53,8%
Perempuan	36	46,2%
Jumlah	78	100%

Usia		
20 – 35 tahun	37	47,4%
36 – 45 tahun	18	23,1%
> 45 tahun	23	29,5%
Jumlah	78	100%
Tingkat Pendidikan		
SMA/D1	17	21,8%
DIII	10	12,8%
S1/DIV	36	46,2%
S2	15	19,2%
Jumlah	78	100%
Masa Kerja		
< 5 tahun	7	9,0%
5 – 10 tahun	27	34,6%
11 – 15 tahun	11	14,1%
> 15 tahun	33	42,3%
Jumlah	78	100%

Sumber : Data Primer 2025

Berdasarkan data di atas, mayoritas pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali adalah laki-laki (53,8%) dengan usia mayoritas antara 20 hingga 35 tahun (47,4%), menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada usia produktif. Pegawai dengan pendidikan S1/DIV mendominasi sebanyak 46,2%, yang mencerminkan tingkat pendidikan yang cukup tinggi. Dari segi masa kerja, sebagian besar pegawai (42,3%) memiliki pengalaman lebih dari 15 tahun, yang menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki pengalaman yang cukup untuk mendukung efektivitas dan efisiensi pekerjaan di kantor tersebut.

## Uji Instrumen Penelitian

### 1. Uji

Uji validitas dilakukan dengan *Pearson Correlation* dengan menggunakan SPSS For Windows Versi 22 dengan kriteria dikatakan valid apabila tingkat signifikan < 0,05 dan sebaliknya apabila tingkat signifikan > 0,05 maka dikatakan tidak valid. Berdasarkan tabel 3 di atas diketahui semua indikator variabel karakteristik pekerjaan, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai valid, karena memiliki nilai tingkat signifikan < 0,05.

Adapun pengujian validitas variabel penelitian adalah sebagai berikut :

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Indikator	r hitung	Tingkat Sig.	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,954	0,000	Valid
	X1.2	0,974	0,000	Valid
	X1.3	0,980	0,000	Valid
	X1.4	0,961	0,000	Valid
	X1.5	0,963	0,000	Valid
	X1.6	0,981	0,000	Valid

	X1.7	0,914	0,000	Valid
	X1.8	0,957	0,000	Valid
	X1.9	0,959	0,000	Valid
	X1.10	0,877	0,000	Valid
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,967	0,000	Valid
	X2.2	0,971	0,000	Valid
	X2.3	0,968	0,000	Valid
	X2.4	0,977	0,000	Valid
	X2.5	0,951	0,000	Valid
	X2.6	0,947	0,000	Valid
	X2.7	0,971	0,000	Valid
	X2.8	0,950	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Y1)	Y1.1	0,770	0,000	Valid
	Y1.2	0,799	0,000	Valid
	Y1.3	0,811	0,000	Valid
	Y1.4	0,808	0,000	Valid
	Y1.5	0,824	0,000	Valid
	Y1.6	0,859	0,000	Valid
	Y1.7	0,781	0,000	Valid
	Y1.8	0,787	0,000	Valid
	Y1.9	0,840	0,000	Valid
	Y1.10	0,863	0,000	Valid
	Y1.11	0,873	0,000	Valid
	Y1.12	0,825	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y2)	Y2.1	0,987	0,000	Valid
	Y2.2	0,976	0,000	Valid
	Y2.3	0,982	0,000	Valid
	Y2.4	0,980	0,000	Valid
	Y2.5	0,967	0,000	Valid
	Y2.6	0,983	0,000	Valid
	Y2.7	0,980	0,000	Valid
	Y2.8	0,978	0,000	Valid
	Y2.9	0,986	0,000	Valid
	Y2.10	0,981	0,000	Valid

Sumber : Data Primer 2025

## 2. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan koefisien *Alpha Cronbach* dengan tingkat signifikansi 0,05 menggunakan SPSS For Windows versi 22 dengan kriteria :

- Bila nilai alpha > 0,7 maka instrumen reliabel
- Bila nilai alpha < 0,7 maka instrumen tidak reliabel

Pada uji reliabilitas tabel 4 di atas variabel karakteristik pekerjaan, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dikatakan reliabel karena *Alpha Cronbach* > 0,7 sehingga layak untuk diujikan ke pengujian selanjutnya. Adapun pengujian reliabilitas variabel penelitian adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. Pengujian Reliabilitas Variabel-variabel Penelitian**

No	Variabel	Alpha Cronbach	Angka Standar Reliabel	Kriteria
1	Karakteristik Pekerjaan (X <sub>1</sub> )	0,988	0,7	Reliabel

2	Stres Kerja ( $X_2$ )	0,989	0,7	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y1)	0,954	0,7	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y2)	0,995	0,7	Reliabel

Sumber : Data Primer 2025

### 1. Uji koefisien determinasi ( $R^2$ )

Uji model menggunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang merupakan alat untuk mengetahui besarnya hubungan persentase dari variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk koefisien determinasi pengaruh karakteristik pekerjaan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja didapatkan angka koefisien *R Square* sebesar 0,158. Hal ini berarti bahwa sebesar 15,8 % kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh karakteristik pekerjaan dan stress kerja. Sedangkan sisanya  $100\% - 15,8\% = 84,2\%$  dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel karakteristik pekerjaan dan stress kerja.

**Tabel 5. Hasil koefisien determinasi I**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.398 <sup>a</sup>	.158	.136	.5245

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Karakteristik Pekerjaan

Sumber : Data Primer 2025

Untuk koefisien determinasi pengaruh karakteristik pekerjaan, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai didapatkan angka koefisien *R Square* sebesar 0,368. Hal ini berarti bahwa sebesar 36,8 % kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh karakteristik pekerjaan, stress kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya  $100\% - 36,8\% = 63,2\%$  dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel karakteristik pekerjaan, stress kerja dan kepuasan kerja.

**Tabel 6. Hasil koefisien determinasi II**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606 <sup>a</sup>	.368	.342	1.0920

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Karakteristik Pekerjaan

Sumber : Data Primer 2025

### 2. Uji F

Uji F dengan model regresi linier berganda yaitu untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap dependen secara bersama-sama (simultan).

Hasil F hitung sebesar 7,045 dan tingkat signifikan  $0,002 < 0,05$  sehingga ada pengaruh positif dan signifikan karakteristik pekerjaan dan stress kerja terhadap kepuasan kerja atau model regresi telah layak. Hasil *f square*  $7,045 > 0,02$  sehingga memiliki hubungan yang tinggi.

**Tabel 7. Hasil Uji F Persamaan I**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.876	2	1.938	7.045	.002 <sup>b</sup>
	Residual	20.634	75	.275		
	Total	24.510	77			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Karakteristik Pekerjaan

Sumber : Data Primer 2025

### Uji F Persamaan II

Hasil F hitung sebesar 14,347 dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga ada pengaruh positif dan signifikan karakteristik pekerjaan, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai atau model regresi telah layak. Hasil f square  $14,347 > 0,02$  sehingga memiliki hubungan yang tinggi.

**Tabel 8. Hasil Uji F Persamaan II**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.327	3	17.109	14.347	.000 <sup>b</sup>
	Residual	88.246	74	1.193		
	Total	139.573	77			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Karakteristik Pekerjaan

Sumber : Data Primer 2025

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial dengan taraf signifikan 0,05. Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dsi KPP Pratama Boyolali, dengan nilai koefisien sebesar 0,314 dan tingkat signifikansi 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima. Selanjutnya, stres kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,278 dan tingkat signifikansi sebesar 0,011 yang juga berada di bawah batas 0,05, sehingga hipotesis kedua (H2) dinyatakan terbukti.

Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, karakteristik pekerjaan juga memberikan dampak positif yang signifikan, sebagaimana terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,366 dan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) diterima. Sementara itu, stres kerja menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,212 dan tingkat signifikansi sebesar 0,032, sehingga hipotesis keempat (H4) juga terbukti. Terakhir, hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien sebesar 0,322 dan signifikansi 0,002, yang mendukung penerimaan hipotesis kelima (H5).

**Tabel 9. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t)**

No	Variabel	b	Signifikan	Keterangan
1	karakteristik pekerjaan - kepuasan kerja	0,314	0,004	Ada pengaruh positif
2	stres kerja - kepuasan kerja	-0,278	0,011	Ada pengaruh negatif
3	karakteristik pekerjaan - kinerja pegawai	0,366	0,000	Ada pengaruh positif
4	stres kerja - kinerja pegawai	-0,212	0,032	Ada pengaruh negatif
5	kepuasan kerja - kinerja	0,322	0,002	Ada pengaruh positif

Sumber : Data Primer 2025

### Uji Mediasi

Untuk menguji seberapa besar peran variabel M memediasi pengaruh X terhadap Y digunakan uji Sobel test. Apabila hasil perhitungan tingkat signifikan  $Z < 0,05$  maka dapat dikatakan variabel memediasi antara variabel independent terhadap variabel dependent. Hasil analisis menggunakan Sobel Test menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara karakteristik pekerjaan dan kinerja pegawai di KPP Pratama Boyolali. Nilai Z hitung yang diperoleh sebesar 2,1144 dengan tingkat signifikansi 0,0345 yang berada di bawah ambang batas 0,05, menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut signifikan. Oleh karena itu, hipotesis keenam (H6), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai, dapat diterima.

Sebaliknya, hasil Sobel Test terhadap hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja menunjukkan nilai Z hitung sebesar -1,9240 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,0544, yang melebihi batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi secara signifikan hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis ketujuh (H7) dinyatakan ditolak.

**Tabel 10. Uji Mediasi Menggunakan Uji Sobel**

No	Mediasi	Z hitung	Signifikan	Keterangan
1	Kepuasan kerja memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai	2,1144	0,0345	Mediasi H6 diterima
2	Kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai	-1,9240	0,0544	Tidak Mediasi H7 ditolak

Sumber : Data Primer 2025

### Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh karakteristik pekerjaan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin relevan dan sesuai tugas-tugas pekerjaan dengan latar belakang pendidikan serta keahlian yang dimiliki oleh pegawai, maka tingkat kepuasan kerja mereka akan meningkat. Pegawai yang memahami tugasnya, bertanggung jawab atas pekerjaan, serta menyadari dampak pekerjaan terhadap diri sendiri maupun instansi, cenderung merasa puas dengan pekerjaannya. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetyaningrum, (2020) serta Kaya & Demirer, (2021), yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Di sisi lain, stres kerja ditemukan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang mereka rasakan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Hal ini terlihat dari beberapa faktor pemicu stres seperti peraturan kerja yang dirasa menekan dan kondisi lingkungan kerja yang menimbulkan tekanan psikologis. Kondisi ini menggambarkan bahwa beban kerja dan tekanan yang tidak terkendali dapat menjadi faktor penurunan kepuasan kerja, sejalan dengan temuan Bhostary, (2020) dan (nur isnawati, 2020).

Karakteristik pekerjaan juga ditemukan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, ketika tugas yang dijalankan sesuai dengan keterampilan dan tanggung jawab yang

dimiliki, maka pegawai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Kesesuaian antara pekerjaan dan kompetensi pegawai dapat menciptakan semangat kerja, rasa tanggung jawab, serta efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil ini mendukung temuan dari Rahmadalena et al., (2020) dan Harahap et al., (2022) yang menekankan pentingnya karakteristik pekerjaan dalam peningkatan kinerja. Sebaliknya, stres kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Tekanan yang berlebihan, baik secara fisik maupun psikologis, dapat menghambat pegawai dalam mencapai target dan menyelesaikan tugasnya dengan baik. Hasil ini diperkuat oleh temuan Steven & Prasetio, (2020) serta Ramadhanty & Djastuti, (2020), yang menyoroti bahwa stres kerja merupakan faktor penghambat dalam pencapaian kinerja optimal.

Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas, baik dari segi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, maupun pengakuan atas kinerja, akan cenderung bekerja lebih giat dan menunjukkan hasil kerja yang lebih baik. Kepuasan kerja memunculkan sikap positif terhadap tugas dan tanggung jawab, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Priyono, (2020), Yamasitha et al., (2022), dan (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Dari sisi peran mediasi, hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara karakteristik pekerjaan dan kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja akan lebih kuat jika disertai dengan peningkatan kepuasan kerja. Artinya, sebelum karakteristik pekerjaan memberikan pengaruh terhadap kinerja, perlu dipastikan bahwa pegawai merasa puas atas pekerjaannya. Temuan ini memperkuat hasil penelitian dari (Harahap et al., 2022). Namun, hasil berbeda ditemukan pada pengujian mediasi antara stres kerja dan kinerja. Dalam hal ini, kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan tersebut. Artinya, stres kerja tetap memberikan pengaruh negatif secara langsung terhadap kinerja, meskipun pegawai merasa puas dalam beberapa aspek pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja lebih dominan dibandingkan kepuasan kerja sebagai peredamnya, sesuai dengan temuan (Yamasitha et al., 2022).

## **5. Penutup**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya, semakin tepat karakteristik pekerjaan dengan latar belakang pendidikan dan keahlian pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Sebaliknya, stres kerja menunjukkan pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, di mana meningkatnya tekanan dalam pekerjaan akan menurunkan rasa puas pegawai terhadap pekerjaannya. Karakteristik pekerjaan juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa penyesuaian tanggung jawab dan tugas dengan kompetensi pegawai akan meningkatkan kualitas kinerja mereka. Sebaliknya, stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami, semakin rendah pula performa kerja pegawai. Selain itu, kepuasan kerja sendiri berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, di mana pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Adapun dalam kaitannya sebagai variabel intervening, kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan antara karakteristik pekerjaan dan kinerja pegawai, yang artinya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja akan menjadi lebih kuat melalui peningkatan kepuasan kerja. Namun, kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja, sehingga stres kerja memberikan

dampak langsung yang lebih dominan terhadap kinerja dibandingkan jika melalui jalur kepuasan kerja terlebih dahulu.

### Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, pengujian terhadap variabel karakteristik pekerjaan, stres kerja, dan kepuasan kerja hanya mampu menjelaskan sebagian dari variasi dalam kinerja pegawai, sementara sebagian besar lainnya masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Hal ini menunjukkan perlunya mempertimbangkan variabel tambahan pada penelitian mendatang. Kedua, responden dalam penelitian ini hanya terbatas pada pegawai yang bekerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan secara luas ke instansi lain atau wilayah yang berbeda dengan kondisi organisasi yang tidak serupa.

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan acuan untuk perbaikan di masa mendatang. Pertama, pihak kepegawaian di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Boyolali perlu memberi perhatian lebih terhadap faktor stres kerja, karena terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Salah satu hal yang disoroti oleh responden adalah peraturan kerja yang dinilai menambah tekanan serta lingkungan kerja yang kurang kondusif. Oleh karena itu, pengelolaan stres yang lebih baik, termasuk melalui evaluasi kebijakan dan penyediaan fasilitas kerja yang nyaman, perlu diprioritaskan. Kedua, karakteristik pekerjaan juga memegang peran besar dalam menentukan kinerja pegawai. Maka dari itu, disarankan agar pegawai diberikan keleluasaan lebih dalam menjalankan tugasnya serta dapat merasakan manfaat nyata dari pekerjaan yang mereka lakukan. Peningkatan ini diharapkan mampu mendorong motivasi serta keterlibatan pegawai secara lebih maksimal dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

### References

- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 103–120. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Bhastary, M. D. (2020a). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Bhastary, M. D. (2020b). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, I. S., Berampu, L. T., & Alfifto, A. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Pemerintah Provinsi Sumatera Utara Melalui Kepuasan Kerja. *Journal of Science and Social Research*, 5(3), 474. <https://doi.org/10.54314/jssr.v5i3.980>
- Kaya, M., & Demirer, H. (2021). Job Characteristics' Causal Effects on Individual Job Performance Perceptions and Mediating Role of Job Satisfaction. *Eurasian Journal of Business and Economics*, 14(28), 57–86. <https://doi.org/10.17015/ejbe.2021.028.04>
- Komang risma kartika andriana, Suryani, N. nyoman, & Salain, P. putra. (2022). Pengaruh karakteristik pekerjaan, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor desa sanur kauh. *Jurnal Emas*, 3(9), 51–70.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi* (Sepuluh). Andi.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi

- Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- nur isnawati, F. (2020). Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis. *Jurnal Ilmiah*, 16(1), 1–15.
- Prasetyaningrum, D. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Manajerial*, 7(2), 155. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v7i2.1498>
- Priyono, A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 31–42. <https://doi.org/10.54069/attadrib.v3i1.179>
- Rahmadalena, T., Darma, U. B., & Darma, U. B. (2020). *Pengaruh Employee Engagement , Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Bukit Asam , TBK*. 3(2), 68–76.
- Rahman, F., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan* , 9(1), 69–82.
- Ramadhanty, S. R., & Djastuti, I. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(3), 1–10.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (Kesepuluh). Indeks.
- ROHMAN, M. A., & RULLY MOCH. ICHSAN, SS., M. (2021). Pt Honda Daya Anugrah Mandiri. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sedarmayanti. (2011). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan: Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Refika Aditama.
- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 78–88. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Yamasitha, Y., Yudha, A. M., Dewi, R. C., & Saputra, D. (2022). Journal of Science Education and Management Business. *Journal of Science Education and Management Business*, 1(1), 21–29.