JOURNAL OF SCIENCE Education And Management Business

Journal of Science Education and Management Business

https://rcf-indonesia.org/jurnal/index.php/JOSEAMB

E-ISSN 2828-3031 Volume 4 Nomor 2, 2025 hal: 356-367

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.DIPO INTERNASIONAL PAHALA OTOMOTIF PADANG

Nurul Fatrisia [1)], Yulasmi [2)], Selvi Yona Sari [3)] [1,2,3]

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang fatrisianurul@gmail.com

ARTIKEL INFO

Sejarah Artikel:
Diterima 15 Februari 2025
Direvisi 15 Apri 2025
Diterima 30 Mei 2025

KATA KUNCI:
Penempatan kerja, Stress kerja, Kinerja karyawan, Kepuasan kerja

Ini Adalah Artikel Terbuka Dibawah Lisensi Cc By-Sa

Hak Cipta© 2023 Oleh Penulis. Diterbitkan Oleh Riset Sinergi Indonesia

Abstract. *This research aims to find out how much influence work placement and work stress have on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at Pt. Dipo International Pahala Otomotif Padang. The data analysis method is a questionnaire data type with a sample of 74 respondents. The data analysis method used is analysis of questionnaire data types. The research results obtained were based on validity tests, reliability tests, descriptive analysis tests and hypothesis tests. Obtained: There is no effect of Job Placement on Job Satisfaction. There is an influence of Job Stress on Job Satisfaction, There is no influence of Job Placement on Employee Performance, There is an influence of Job Stress on Employee Performance, There is an influence of Job Satisfaction on Employee Performance, Job satisfaction is not able to mediate the Job Placement variable on Employee Performance, Job Satisfaction is able to mediate the Job Stress variable on Employee Performance*

Keywords: Job Placement, Job Stress, Employee Performance, Job Satisfaction

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar, Pengaruh Penempatan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt.Dipo International Pahala Otomotif Padang . Metode analisis data berupa jenis data kuesioner dengan sampel 74 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jenis data kuesioner. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan uji validitas, uji reliabilitas, uji analisis deskriptif dan uji hipotesis. Diperoleh : Tidak terdapat pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja, Tidak terdapat pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Terdapat pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan., Kepuasan kerja tidak mampu memediasi variable Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja mampu memediasi variable Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kata kunci : Penempatan Kerja, Stress Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

Journal of Science Education and Management Business
https://rcf-indonesia.org/jurnal/index.php/JOSEAMB
E-ISSN 2828-3031 Volume 4 Nomor 1, 2025 hal: 1-16

Pendahuluan

Keberhasilan suatu perusahaan tidaklah lepas dari kinerja SDM atau Karyawannya. SDM memegang peranan yang cukup penting dalam kegiatan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. SDM dituntut untuk dapat menjalankan tugas-tugas yang diberikan dengan baik. Oleh karena itu diperlukan penilaian kinerja untuk mengetahui seberapa jauh karyawan mampu berperan dalam pertumbuhan dan perkembangan karyawan itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi. (Gosmawi, 2019). Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan perusahaan. Bagaimanapun juga, perusahaan tidak akan mungkin dapat berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada didalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara menilai, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting diperusahaan sebab merupakan faktor penggerak semua kegiatan organisasi. (Agmasari, 2022) berpendapat bahwa MSDM (manajemen sumber daya manusia)merupakan suatu proses untuk memperoleh,memberikan kompensasi, melatih, mengelola hubungan tenaga kerja, kesehatan maupun keselamatan karyawan, serta keadaan yang memiliki hubungan terhadap keadilan.Dua faktor utama yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan, yaitu sarana prasarana pendukung dan sumber daya manusia, akan tetapi kecanggihan dan kelengkapan fasilitas pendukung yang dimiliki suatu perusahaan tanpa didukung oleh sumber daya yang memadai baik disisi kemampuan (kualitas) maupun jumlah (kuantitas), maka visi, misi, dan tujuan perusahaan tidak akan terwujud dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting diperusahaan sebab merupakan faktor penggerak semua kegiatan organisasi. (Agmasari, 2022) berpendapat bahwa MSDM (manajemen sumber daya manusia)merupakan suatu proses untuk memperoleh,memberikan kompensasi, melatih, mengelola hubungan tenaga kerja, kesehatan maupun keselamatan karyawan, serta keadaan yang memiliki hubungan terhadap keadilan.Dua faktor utama yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan, yaitu sarana prasarana pendukung dan sumber daya manusia, akan tetapi kecanggihan dan kelengkapan fasilitas pendukung yang dimiliki suatu perusahaan tanpa didukung oleh sumber daya yang memadai baik disisi kemampuan (kualitas) maupun jumlah (kuantitas), maka visi, misi, dan tujuan perusahaan tidak akan terwujud dengan baik.

Kualitas sumber daya manusia bisa dilihat dari hasil kerjanya dalam kerangka

Journal of Science Education and Management Business
https://rcf-indonesia.org/jurnal/index.php/JOSEAMB
E-ISSN 2828-3031 Volume 4 Nomor 1, 2025 hal: 1-16

profesionalisme kinerja yang baik adalah bagaimana seseorang mampu memperlihatkan perilaku kinerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan, misalnya bagaimana caranya mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja yang baik, karena manusia bisa menjadi pusat persoalan bagi perusahaan ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal, sebaliknya manusia bisa menjadi pusat keberhasilan bagi perusahaan jika potensi mereka dikembangkan secara baik dan optimal. Secara internal, dalam pengelolaan dan pembenahan manajemen perusahaan sumber daya manusia menempati posisi yang strategis.Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan

Berdasarkan observasi awal pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif bahwa gairah dan semangat kerja karyawan relative masih rendah yang menyebabkan adanya sebagian karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaanya, masih sering dijumpai karyawan yang tidak masuk kantor menyebabkan terganggunya pelaksanaan tugas pokok dari pada karyawan tersebut. Karyawan yang datang kerja terlambat, dan itirahat lebih awal, kuantitas kerja dari segi pekerjaan atau tugas yang dilakukan karyawan belum sesuai dengan target yang telah ditentukan. Begitu kualitas kerja dari dari ketelitian kerja masi masih rendah dikerenakan beberapa data konsumen masi terdapat kesalahan dalam menginput. Karyawan sering lambat dalam menyelesaikan tugasnya dan masi sering dijumpai karyawan yang tidak masuk kantor yang menyebabkan terganggunya pelakasanaan tugas pokok dari para kariyawan tersebut Sistem absensi yang bertujuan untuk menilai tingkat kedisipilan Karyawan. Tingkat absensi Karyawan di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif pada Bulai Mei – Oktober tahun 2024 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1. 1

Absensi Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan					
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit	Dinas Luar
Mei	74	47	14	-	4	-	9
Juni	74	42	17	-	5	1	9
Juli	74	47	16	-	-	4	7
Agustus	74	43	20	-	1	-	10
September	74	38	23	-	-	3	10
Oktober	74	47	22	2	1	2	10

Sumber : PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif

Dari tabel diatas terlihat bahwa Kinerja Karyawan masih rendah, dari bulan Mei sampai bulan September tahun 2023 belum terlihat kehadiran Karyawan

yang tepat waktu mencapai 100%.Walaupun alasan ketidak hadiran tersebut berbeda beda, hal ini akan berdampak pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Karyawan, penyelesaian pekerjaan sering tertunda, hasil kerja mereka tidak maksimal yang berdampak pada Kinerja Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif dan mengharapkan agar para Karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional agar tujuan organisasi dapat tercapai . Namun harapan tersebut tidak diikuti dengan baik oleh semua Karyawan

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut (Sugiyono, 2019) metode kuantitatif adalah metode yang berlandasan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. enelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

.

Populasi harus mempunyai karakteristik yang sama dengan objek inferensi. Menurut (Sugiyono, 2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

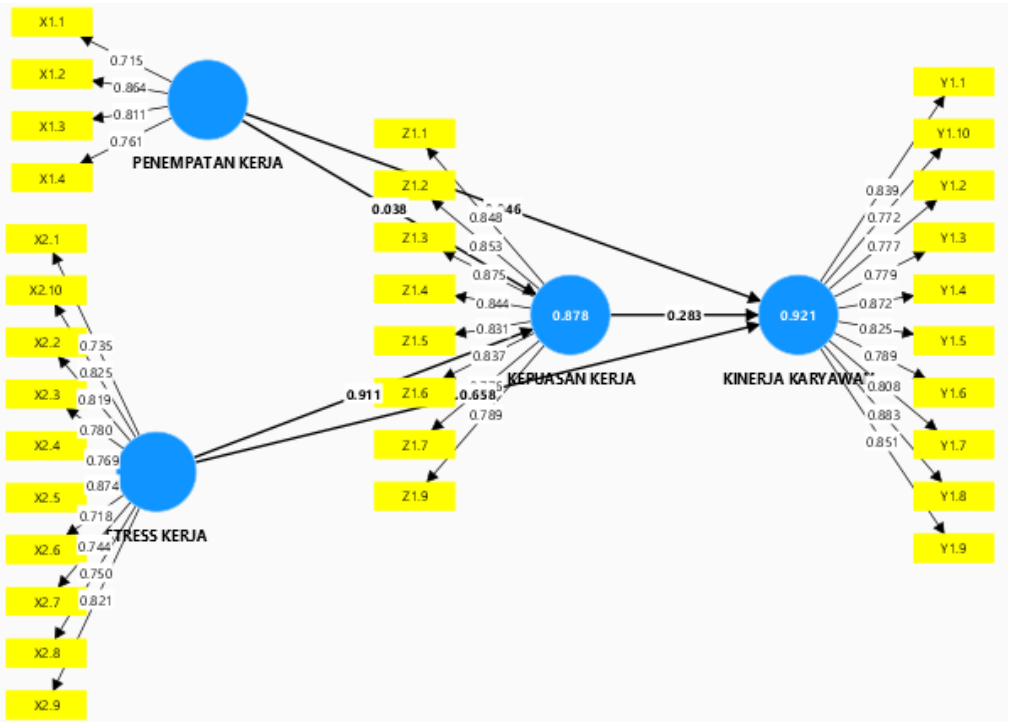
Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Sebaliknya jika subjeknya lebih besar dari 100 lebih baik diambil antara 10-15% atau 20-25%. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Dalam penelitian ini populasi yang terdapat di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif yaitu berjumlah 74 orang. Karena jumlah karyawan 74 orang kurang dari 100 maka seluruh populasi di jadikan sebagai responden penelitian yaitu berjumlah 74 responden.

Journal of Science Education and Management Business
https://rcf-indonesia.org/jurnal/index.php/JOSEAMB
E-ISSN 2828-3031 Volume 4 Nomor 1, 2025 hal: 1-16

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Model Pengukuran *(Outer Model)*

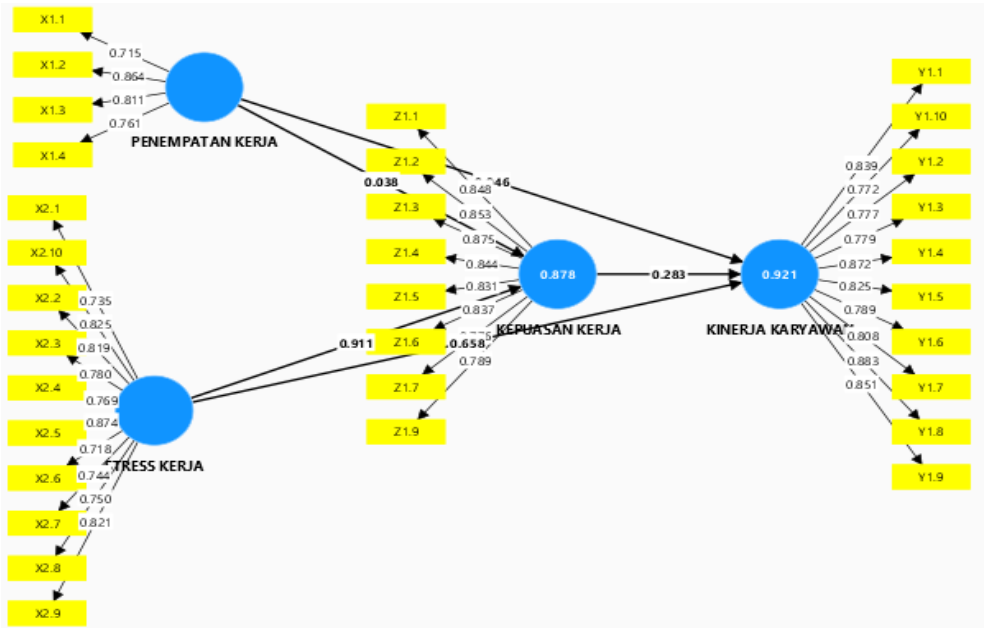
Penganalisisan *outer* model dalam Smart PLS ini bertujuan untuk mendefinisikan hubungan setiap indikator penelitian terhadap variabel latennya. Pengukuran *outer* model terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas sebagai berikut :



Gambar 4. 1 Hasil Uji Outer Loading Sebelum Eliminasi

Dari hasil olah data Pada gambar 4.1 diatas terdapat nilai pertanyaan yang tidak valid atau dibawah 0,7 dibuang

Journal of Science Education and Management Business
https://rcf-indonesia.org/jurnal/index.php/JOSEAMB
E-ISSN 2828-3031 Volume 4 Nomor 1, 2025 hal: 1-16



Gambar 4. 2 Hasil Uji Outer Loading Sesudah Eliminasi

Hasil Average Variant Extracted (AVE)

Tabel 4. 1

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.692
Kinerja Karyawan	0.673
Penempatan Kerja	0.624
Stress Kerja	0.616

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE pada masing-masing variabel memiliki nilai yang besar dari 0,5, sehingga penelitian ini sudah memenuhi dua syarat validitas konvergen. Jadi dapat disimpulkan pada penelitian ini sudah mencapai validitas konvergen yang baik

Uji *Croncbacnh Alpha*

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat realibel dari masing-masing variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai composite reliability dan nilai crombach alpha. Nilai suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai crombach alpha >0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada table :

Tabel 4. 2

Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (Rho_A)	Composite Reliability (Rho_C)	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.936	0.938	0.947	0.692

Journal of Science Education and Management Business
https://rcf-indonesia.org/jurnal/index.php/JOSEAMB
E-ISSN 2828-3031 Volume 4 Nomor 1, 2025 hal: 1-16

Kinerja Karyawan	0.946	0.947	0.954	0.673
Penempatan Kerja	0.797	0.808	0.868	0.624
Stress Kerja	0.930	0.933	0.941	0.616

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* masing-masing variabel penelitian telah melebihi 0,7. Sesuai ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya, maka semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan *reliable*.

Uji Model *Struktural (Inner Model*)

Penganalisisan inner model dalam Smart PLS ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antar variabel penelitian. Inner model bisa dilihat dari nilai *R Square, nilai path coefficient,* dan nilai *t-statistiknya* dengan penjelasan sebagai berikut:

R *Square*

Nilai R *Square* pada PLS akan menggambarkan seberapa besar variabel dependen mampu dijelaskan ataupun dipengaruhi oleh variabel independennya. Untuk diketahui nilai R *Square* hanya bisa dilihat dari variabel dependen saja. Berikut hasil penghitungan R *Square* pada variabel dependen penelitian ini:

Tabel 4. 3

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.881	0.878
Kinerja Karyawan	0.925	0.921

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka R^2 (R *Square*) sebesar 0.88 atau 87 %, hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi dari variabel independen terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0.88 atau 88 %. Sedangkan sisanya sebesar 0,12 atau 12 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Sedangkan variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh angka R^2 (R *Square*) sebesar 0.92 atau 92 %, hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi dari variabel independen terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.92 atau 92 %. Sedangkan sisanya sebesar 0,08 atau 8 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian seperti gaya kepemimpinan, *locus of control, self efficacy*, pengalaman, pelatihan, rekrutmen dan beberapa faktor lainnya yang bisa mempengaruhi Kinerja Karyawan

Path Coefficient

Path coefficient atau nilai *original sample* akan muncul dalam bentuk positif atau negatif yang menggambarkan apakah hubungan antar variabel tersebut arahnya positif atau negative. *Nilai path coefficient* berada pada rentang -1 hingga +1, jika nilai tersebut mendekati +1 maka hubungan antara variabel tersebut semakin kuat (positif) dan begitu juga sebaliknya. Nilai *original sample* pada penelitian ini bisa dilihat pada tabel berikut:

Journal of Science Education and Management Business
https://rcf-indonesia.org/jurnal/index.php/JOSEAMB
E-ISSN 2828-3031 Volume 4 Nomor 1, 2025 hal: 1-16

Tabel 4. 4

Path Coefficient atau Original Sample

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.283	0.285	0.118	2.390	0.017
Penempatan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.038	0.040	0.053	0.727	0.468
Penempatan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.046	0.046	0.049	0.932	0.352
Stress Kerja -> Kepuasan Kerja	0.911	0.911	0.045	20.181	0.000
Stress Kerja -> Kinerja Karyawan	0.958	0.655	0.115	5.709	0.000
Penempatan Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0.011	0.011	0.016	0.663	0.507
Sterss Kerja → Kinerja Karyawan → Kepuasan Kerja	0.258	0.260	0.111	2.328	0.020

Sumber: Data Primer yang Diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, nilai sampel asli atau *original sample* menunjukkan nilai yang positif. Hal ini berarti semua pengaruh antar variabel pada penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif. Berdasarkan nilai *t-statistiknya*, pengaruh langsung telah menunjukkan nilai *t-statistik* yang lebih dari 1,96. Nilai yang lebih dari 1,96 berarti hipotesis tersebut diterima. Pada penelitian ini, pengaruh langsung terdapat dari tiga hipotesis dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1 : : Penempatan Kerja memiliki efek positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja
   Dari tabel 4.16 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0.038 dengan nilait *t-statistik* lebih besar dari 0.727 atau (0.727 > t-tabel 1,96) dengan nilai *p value* lebih besar dari dari *alpha* (0.468 > 0,05) maka dapat diperoleh H_0 diterima H_a ditolak. Hasil penelitian menunjukan bahwa Penempatan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja
2. Pengujian Hipotesis 2 : : Stress Kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
   Dari tabel 4.16 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0.911 dengan nilait *t-statistik* lebih besar dari 20.181 atau (20.181 > t-tabel 1,96) dengan nilai *p value* lebih besar dari dari *alpha* (0.000 < 0,05) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukan bahwa Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
3. Pengujian Hipotesis 3 : : Penempatan Kerja memiliki efek positif dan tidak jsignifikan terhadap Kinerja Karyawan
   Dari tabel 4.16 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0.046 dengan nilait *t-statistik* lebih besar dari 0.932 atau (0.932 < t-tabel 1,96) dengan nilai *p value* lebih besar dari dari *alpha* (0.352 > 0,05) maka dapat diperoleh H_0 diterima H_a ditolak. Hasil penelitian

menunjukan bahwa Penempatan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan

4. Pengujian Hipotesis 4 : : Stress Kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
   Dari tabel 4.16 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0.958 dengan nilait *t-statistik* lebih besar dari 5.709 atau (5.709 > t-tabel 1,96) dengan nilai *p value* lebih besar dari dari *alpha* (0.000 < 0,05) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukan bahwa Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5. Pengujian Hipotesis 5: : Kepuasan Kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
   Dari tabel 4.16 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0.283 dengan nilait *t-statistik* lebih besar dari 2.390 atau (2.390 > t-tabel 1,96) dengan nilai *p value* lebih besar dari dari *alpha* (0.017 < 0,05) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
6. Pengujian Hipotesis 6 : : Penempatan Kerja memiliki efek positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai variable Intervening
   Dari tabel 4.17 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0.011 dengan nilait *t-statistik* lebih besar dari 0.663 atau (0.663 < t-tabel 1,96) dengan nilai *p value* lebih besar dari dari *alpha* (0.507 > 0,05) maka dapat diperoleh H_0 diterima H_a ditolak. Hasil penelitian menunjukan bahwa Penempatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai variable Intervening
7. Pengujian Hipotesis 7 : : Stress Kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai variable Intervening
   Dari tabel 4.17 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0.258 dengan nilait *t-statistik* lebih besar dari 2.328 atau (2.328 > t-tabel 1,96) dengan nilai *p value* lebih besar dari dari *alpha* (0.020 < 0,05) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a dierima. Hasil penelitian menunjukan bahwa Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai variable Intervening

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian, hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tidak terdapat pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. DIPO International Pahala Otomotif Padang. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada pengaruh atau dampak yang diberikan Penempatan Kerja yang dirasakan oleh PT. DIPO International Pahala Otomotif Padang
2. Terdapat pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. DIPO International Pahala Otomotif Padang Hal ini mengindikasikan bahwa ada pengaruh atau dampak yang diberikan Stress Kerja yang dirasakan oleh PT. DIPO International Pahala Otomotif Padang

3. Tidak terdapat pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. DIPO International Pahala Otomotif Padang. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada pengaruh atau dampak yang diberikan Penempatan Kerja yang dirasakan oleh PT. DIPO International Pahala Otomotif Padang
4. Terdapat pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. DIPO International Pahala Otomotif Padang Hal ini mengindikasikan bahwa ada pengaruh atau dampak yang diberikan lingkungan kerja non fisik yang dirasakan oleh PT. DIPO International Pahala Otomotif Padang
5. Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. DIPO International Pahala Otomotif Padang. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh atau dampak yang diberikan Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh PT. DIPO International Pahala Otomotif Padang
6. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi variable Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
7. Kepuasan Kerja mampu memediasi variable Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

SARAN

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dan melibatkan variabel–variabel yang relevan seperti self efficacy, locus of control lain – lain yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan diluar variabel Penelitian sehingga hasil akan menjadi berbeda dan bisa menjadi lkebih baik lagi. Dengan harapan hasil penelitian lebih akurat dan memiliki manfaat yang jauh lebih besar, sehingga perusahaan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada tahun-tahun berikutnya sehingga hasil yang di dapat akan menjadi lebih bermanfaat dan dapat digunakan sebagai sumber pada penelitian-penelitian selanjutnya. Selain itu,penelitian ini juga dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian sejenis yakni penelitian pengembangan bagi responden.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.* Jurnal Penelitian Ipteks, 4(1), 47-62.

Agmasari, M. &. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pt Antar Lintas Sumatera Di Yogyakarta.* Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 5(3), 667–677. Https://Doi.Org/10.47467/Reslaj.V5i3.1670.

Alfida, R. &. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi Rsau Dr. Esnawan Antariksa Halim*

Perdanakusuma Jakarta Timur. Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia Vol.11 No.1 Tahun 2022.

Ali, I. Y. (2022). *Effect Of Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance.* Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 6(1), 124–135.

Al-Omari, K. (2020). *The Influence Of Work Environment On Job Performance: A Case Study Of Engineering Company In Jordan.* Department Of Architecture, University Of Jordan, Amman, Jordan.

Arifin, A. H. (2021). *The Influence Of Recruitment And Career Development Toward Employee Performance: A Mediating Role Of Competence.* Faculty Of Economics And Business, Universitas Malikussaleh, 24351 Kota Lhokseumawe, Banda Sakti, Aceh, Indonesia.

Armiati. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Indo Java Land.* Jurnal El-Arbah Vol.4 No.1 Tahun 2020.

Diamantidis, A. D. (2020). *Factors Affecting Employee Perfomance: An Empirical Approach. International Journal Of Productivity And Perfomance.* 72(3), 1-24. Doi:10.1108/Ijppm-01-2020-0012.

Efendi, R. L. (2020). *Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah.* Jurnal Ecobisma Vol.7 No.2 Tahun 2020.

Fajri, C. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hokben Citra Garden Jakarta Barat.* Volume 1, Nomor 3, Juli 2021.

Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss.* Semarang: Universitas Dipenogoro.

Gosmawi, I. &. (2019). *Impact Of Job Satisfaction And Job Stress On Employees Life In Mumbai Hospitality Sector An Empirical Study Using Sem. .* Ournal Of Strategy And Management, (12)3, 330-346. Doi:10.1108/Jsma-01-2019-0012 .

Handoko. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Seksi Tata Bangunan Dan Arsitektur Kota Pada Dinas Tata Ruang Kota Bandung Tahun 2019.* Doctoral Dissertation, Uin Sunan Gunung Djati Bandung.

Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Pt. Bumi Aksara.

Hasyim, P. &. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi*

Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kao Indonesia. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 8(2), 44–56. .

Hermawati, R. S. (2020). *The Effect Of Trilogy Leadership Style And Organization Culture On School Performance:Evidence Form Indonesian Senior Evidence Form Indonesian Senior* . Palarch's Journal Ofarchaeology Of Egypt/Egyptology, .

Hikamh. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gunung Mas Internasiona.* Jurnal Emba Vol.8 No.1 Februari 2020.

Ismanto. (2021). *The Influence Of Self-Efficacy And Workload On The Performance Of State Civil Apparatus With Work Stress Asa Mediation Variable (Study On Land Office Of South Hulu Sungai Regency).* International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding Vol. 8, No. 6.

Mangkunegara, A. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.

Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : Remaja Rosdakarya.

Nurhayati. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Di Bank Syariah Mandiri Kc Purwokerto* . (Doctoral Dissertation, Iain).

Prim Andaryansu, Z. L. (2022). *The Effect Of Career Development And Training On Employee Performance With Compensation As An Intervening Variable At Pt. Nagari Bank.* Universitas Putra Indonesia, Indonesia.