E-ISSN: 2964-898X
P-ISSN: 2964-8750
JurnalMahasiswa Entrepreneur (JME)
FEB UNARS
Vol. 4, No. 2, Februari 2025: 286-306

PENGARUH STRES KERJA, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA BANK BCA KCU KABUPATEN SITUBONDO

Puspita Putri
puspitaputri100@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Lusiana Tulhusnah
lusianatulhusnah17@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Muhammad Iqbal Anshory
Iqbal_anshory@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of job stress, competence, and work motivation on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at Bank BCA KCU Situbondo Regency. The sampling technique used in this study was a saturated sample of 60 employees. Data analysis and hypothesis testing in this study used Structural Equation Modeling, Partial Least Squares (PLS-SEM). The results showed that job stress has a significant positive effect on job satisfaction, competence has a significant positive effect on job satisfaction, work motivation has a positive but insignificant effect on job satisfaction, work stress has a significant negative effect on employee performance, competence has a significant positive effect on employee performance, work motivation has a positive but insignificant effect on job satisfaction, job satisfaction has a significant positive effect on employee performance, and work stress has a significant positive effect on employee performance through job satisfaction. Competence has a significant positive effect on employee performance through job satisfaction. Work motivation has a positive but insignificant effect on employee performance through job satisfaction.

Keywords: Job Stress, Competence, Work Motivation, Employee Performance, Job Satisfaction

I. PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output* optimal. Sebagai salah satu fungsi dalam organisasi yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia yang sering juga disebut dengan manajemen personalia oleh para penulis didefinisikan secara berbeda. Menurut Mangkunegara (2019:2) "Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu". Pengelolaan dan pendayagunaan

E-ISSN: 2964-898X
P-ISSN: 2964-8750
JurnalMahasiswa Entrepreneur (JME)
FEB UNARS
Vol. 4, No. 2, Februari 2025: 286-306

tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan. Hasibuan (2018:10) menjelaskan "Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat". Keseluruhan sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan.

Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Siagian (2017:300) menyatakan bahwa "Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang". Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada seseorang yang tidak mampu berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaaan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi tinggi serta *turn over* yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan biaya yang bertambah besar. Setiap orang di manapun ia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber penyebab stres bagi orang lain. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan.

Selain faktor stres kerja, salah satu yang harus diperhatikan dalam kinerja yaitu peningkatan kompetensi kerja karyawan dalam suatu organisasi yang memadai berperan serta dalam kinerja karyawan yang nantinya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Setiap organisasi pasti mempunyai suatu tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan pelaksanaan tugas yang efektif dari para karyawan. Pencapaian tujuan itu sendiri merupakan suatu sasaran yang dikehendaki dan sudah ditetapkan sebelumnya. Kompetensi kerja yang tinggi, seorang karyawan akan mampu berbuat banyak bagi organisasi, sebaliknya dengan kompetensi yang rendah seorang karyawan tidak akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya, yang akhirnya akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Hutapea dan Nurianna (2014:28) menjelaskan bahwa "Kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan".

Faktor motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kadarisman (2020:278) menyatakan bahwa "Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan

E-ISSN: 2964-898X
P-ISSN: 2964-8750
JurnalMahasiswa Entrepreneur (JME)
FEB UNARS
Vol. 4, No. 2, Februari 2025: 286-306

kewajiban yang telah diberikan kepadanya". Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya.

Selain itu kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang dirasakan karyawan sebagai hasil analisa dari pekerjaannya. Kepuasan kerja sering ditunjukkan oleh karyawan dengan caranya menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat keasikannya dalam menjalankan pekerjaan, umumnya dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah rasa nyaman dan hubungan yang positif antara sesama karyawan. Kepuasan kerja dapat memberikan rasa yang menyenangkan dan gembira dalam menjalankan pekerjaan, selain itu kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan akhirnya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Robbins (2019:139) berpendapat bahwa "Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan". Handoko (2016:193) menyatakan bahwa "Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka".

Mangkunegara (2019:9) menyatakan bahwa "Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya". Kinerja pada dasarnya adalah apa yang di lakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Selanjutnya Moehrieono (2018:95) berpendapat "Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi, misi organisasi yang dihitung melalui perencanaan strategis suatu organisasi". Kinerja karyawan akan berjalan efektif apabila karyawan mempunyai sikap disiplin, tidak mengalami stress kerja dan lingkungan kerja yang kondusif bagi semua karyawan.

Fenomena yang terjadi saat peneliti melakukan observasi yaitu yang pertama tentang stabilnya pencapaian target kerja karyawan yang terjadi pada Bank BCA KCU Situbondo tentunya memberikan dampak baik bagi perusahaan. Di lain pihak, ada beberapa karyawan merasa target kerja yang ditentukan perusahaan terlalu tinggi dan didukung dengan jumlah tenaga kerja yang sesuai yang memadai, yang pada akhirnya membuat karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan yang berakibat

E-ISSN: 2964-898X
P-ISSN: 2964-8750
JurnalMahasiswa Entrepreneur (JME)
FEB UNARS
Vol. 4, No. 2, Februari 2025: 286-306

membuat karyawan bisa mengendalikan stres dalam bekerja.

Selain itu tentang kompetensi yaitu masih ditemukan beberapa karyawan bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya serta tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dihasilkan maksimal dan berpengaruh pada kinerja karyawan. Selain itu dari motivasi kerja menunjukkan bahwa pegawai semangat saat melaksanakan pekerjaan sehingga bekerjaannya selesai tepat waktu. Bank BCA KCU Situbondo juga telah memberikan peluang bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang dimiliki, sehingga karyawan dapat meningkatkan potensi diri yang dimiliki untuk menunjang kinerja yang baik sehingga pegawai merasa puas dengan hasil kinerjanya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti memilih judul pokok pembahasan penelitian sebagai berikut "Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Bank BCA KCU Kabupaten Situbondo".

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2017:5) mendefinisikan "Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian". Selanjutnya Mangkunegara (2019:4) berpendapat bahwa "Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi"

Disiplin Kerja

Handoko (2016:200) menyatakan bahwa "Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya". Robbins (2019:112) berpendapat "Stres menunjukkan suatu kondisi dinamika yang dimana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai hal yang tidak pasti"

Menurut Pujiastuti (2018:75) dimensi dari stres kerja dikelompokkan menjadi beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

1) Konflik pekerjaan, dimana karyawan mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, atau kurangnya dukungan dari pasangan hidup, bisa juga terjadi konflik pernikahan atau bisa karena stres memiliki dua pekerjaan yang menimbulkan meningkatnya konflik, kelelahan mental, menurun atau menaiknya motivasi dan produktivitas.

E-ISSN: 2964-898X
P-ISSN: 2964-8750
JurnalMahasiswa Entrepreneur (JME)
FEB UNARS
Vol. 4, No. 2, Februari 2025: 286-306

2) Faktor interpersonal, hasil kerja karyawan dan sistem dukungan sosial yang karyawan dapat berpengaruh baik ataupun buruk.
3) Kondisi dan situasi pekerjaan, yaitu beban kerja berlebihan secara kuantitatif dan beban kerja berlebihan secara kualitatif, juga bahaya fisik saat bekerja terhadap karyawan dan jadwal bekerja terhadap karyawan.
4) Jenis pekerjaan, dimana profesi yang karyawan tekuni juga akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan.

Kompetensi

Hutapea dan Nurianna (2014:28) menjelaskan bahwa "Kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan". Moeheriono (2018:4) menyatakan bahwa "Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan".

Sutrisno (2017:204) menyatakan bahwa ada beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah sebagai berikut:

1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
2) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu.
3) Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
4) Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.
5) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.

Motivasi Kerja

Mangkunegara (2019:61) menyatakan bahwa "Motivasi terbentuk dari sikap *(attitude)* pegawai dalam menghadapi situasi kerja di kantor *(situation).* Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi kantor".

Winardi (2019:312) mengatakan bahwa "Motivasi kerja adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan pekerjaan".

Menurut Hasibuan (2018:74), menjelaskan bahwa indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja, yaitu :

1) Fisioligis atau kebutuhan fisik, ditunjukan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2) Keamanan, ditunjukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3) Kebutuhan Sosial, ditunjukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang

E-ISSN: 2964-898X
P-ISSN: 2964-8750
JurnalMahasiswa Entrepreneur (JME)
FEB UNARS
Vol. 4, No. 2, Februari 2025: 286-306

diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4) Penghargaan, ditunjukan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5) Aktualisasi diri, ditunjukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterlampilan, dan potensinya.

Kepuasan Kerja

Robbins (2019:36) menyatakan bahwa "Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaanya. Seseorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap negatif".

Handoko (2016:193) menyatakan bahwa "Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka".

Sopiah (2014:171) berpendapat ada lima aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang disebut dengan JDI (*Job Descriptive Index*) yaitu:

1) Upah
   Merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajad sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan.
2) Pekerjaan
   Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab.
3) Promosi
   Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.
4) Atasan
   Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan.
5) Rekan kerja
   Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan.

Kinerja Karyawan

Siagian (2017:227) mendefinisikan "Kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai". Menurut Bangun (2019:231) "Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)".

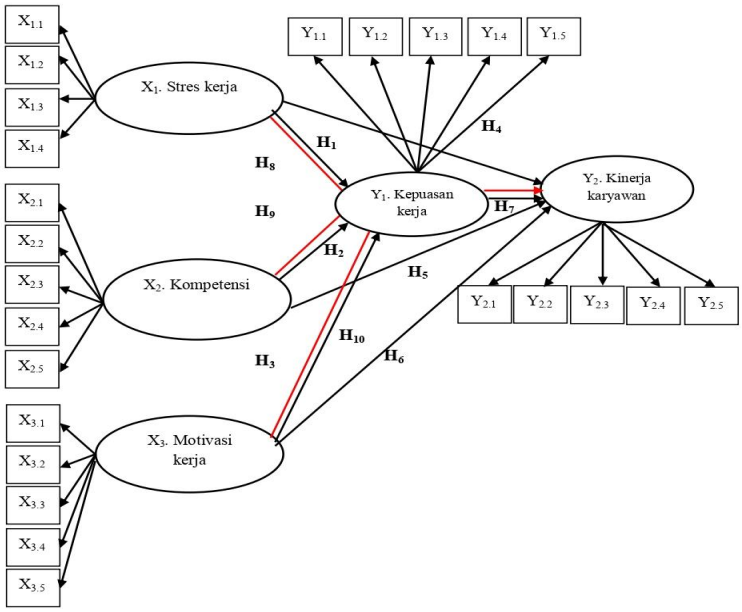
Pengukuran kinerja ini menurut Bangun (2019:234), antara lain suatu pekerjaan dapat diukur melalui sebagai berikut :

E-ISSN: 2964-898X
P-ISSN: 2964-8750
JurnalMahasiswa Entrepreneur (JME)
FEB UNARS
Vol. 4, No. 2, Februari 2025: 286-306

1) Jumlah pekerjaan.
   Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2) Kualitas pekerjaan.
   Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3) Ketepatan waktu.
   Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4) Kehadiran.
   Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan..
5) Kemampuan kerjasama.
   Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja.

Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

H_1: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;

H_2 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;

H_3 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;

H_4 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan;

H_5 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan;

H_6 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan;

E-ISSN: 2964-898X
P-ISSN: 2964-8750
JurnalMahasiswa Entrepreneur (JME)
FEB UNARS
Vol. 4, No. 2, Februari 2025: 286-306

H_7 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan;
H_8 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja;
H_9 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja;
H_{10} : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja;

III. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Pada rancangan penelitian yang akan dilaksanakan dimulai pada start, dilanjutkan dengan observasi yang terjadi di lapangan, dan studi pustaka yang dilakukan dengan cara menggali informasi dari berbagai literatur ataupun mencari referensi guna melengkapi sumber rujukan serta mencari penelitian terdahulu yang bersangkutan dengan variabel dalam penelitian. Setelah mengumpulkan data yang dibutuhkan selanjutnya pada tahap wawancara, dokumentasi dan penyebaran kuesioner kepada para karyawan BCA KCU Situbondo. Data tersebut kemudian di analisis dengan menggunakan metode uji validitas konvergen, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji *goodness of fit*, uji koefisien determinasi, uji persamaan struktural dan uji hipotesis menggunakan Program *SmartPLS* 3.0. Adanya pengolahan data kemudian dapat ditarik kesimpulan dan saran guna untuk memperjelas penelitian yang dilaksanakan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian bertempat Jl. Diponegoro No.68, Palraman, Desa Dawuhan, Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68311. Waktu penelitian selama 3 bulan yaitu pada bulan Mei sampai dengan Juli Tahun 2025.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2016:80) menyatakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”.

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian adalah *Total Sampling* atau sampel jenuh. Sugiyono (2016:85) menyatakan bahwa “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BCA KCU Situbondo yang berjumlah 60 karyawan selain pimpinan.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Observasi
2) Wawancara
3) Studi Pustaka
4) Kuesioner
5) Dokumentasi

E-ISSN: 2964-898X
P-ISSN: 2964-8750
JurnalMahasiswa Entrepreneur (JME)
FEB UNARS
Vol. 4, No. 2, Februari 2025: 286-306

Metode Analisis Data

Ratmono (2017:95) "Uji hipotesis penelitian dapat diketahui pengaruh yang signifikan apabila P *Value* < 0,05 dan melihat nilai *original sample* yang menunujukkan pengaruh secara positif maka dapat dikatakan pengaruh yang signifikan".

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah para karyawan Bank BCA KCU Kabupaten Situbondo yang dipilih berjumlah 60 karyawan yang terdiri laki-laki berjumlah 27 responden dengan persentase 45% dan perempuan berjumlah 33 responden dengan persentase 55%.

Uji Validitas Konvergen

Uji validitas dengan program *Smart* PLS 3.0 dapat dilihat dari nilai *discriminant validity* dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus > 0,70 dan *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,50

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Penelitian	*Average Varian Extracted (AVE)*	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
X_1. Stres kerja	0,698	0,856	Valid
X_2. Kompetensi	0,816	0,948	Valid
X_3. Motivasi kerja	0,790	0,934	Valid
Y_1. Kepuasan kerja	0,871	0,963	Valid
Y_2. Kinerja karyawan	0,702	0,894	Valid

Berdasarkan pada Tabel hasil analisis menunjukkan nilai *Average Varian Extracted (AVE)* diatas 0,5 (angka berwarna hijau), maka tidak ada item dari variabel variabel Stres kerja, Kompetensi, Motivasi kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan yang dikeluarkan. Hasil dari pengujian menunjukkan seluruh item dari instrumen dinyatakan valid untuk uji validitas konvergen

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil Tabel di atas menunjukan bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* nilainya > 0,70. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel variabel Stres kerja, Kompetensi, Motivasi kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan yang diujikan dinyatakan reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak" (Ghazali, 2018:161). Jika nilai *skewness* dan *kurtosis* berada pada rentang nilai -2,58 sampai 2,58 maka data terdistribusi normal. Jika nilai rasio *skewness* dan *kurtosis* tidak berada pada rentang nilai -2,58 sampai 2,58 maka dapat dikatakan bahwa data tidak terdistribusi normal

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diartikan bahwa sebaran data seluruh indikator dari variabel variabel Stres kerja, Kompetensi, Motivasi kerja, Kepuasan kerja dan

E-ISSN: 2964-898X
P-ISSN: 2964-8750
JurnalMahasiswa Entrepreneur (JME)
FEB UNARS
Vol. 4, No. 2, Februari 2025: 286-306

Kinerja karyawan tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity Statistics* (VIF) pada "*Inner VIF Values*" pada hasil analisis aplikasi *partial least square Smart* PLS 3.0

Berdasarkan hasil menunjukkn bahwa dari hasil aplikasi *Smart* PLS 3.0 dikatakan tidak terjadi Multikolinieritas variabel variabel Stres kerja, Kompetensi, Motivasi kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan karena nilai VIF (*Varians inflation factor)* ≤ 5,00

Uji *Goodness Of Fit* (GOF)

Pada uji *Smart* PLS.3.0, uji ini menggunakan tiga ukuran *fit* model yaitu SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*), *Chi-Square* dan NFI (*Normed Fit Index*). Pada skripsi disajikan Tabel 2 uji *goodness of fit* seperti berikut.

Tabel 2. Uji *Goodness Of Fit* (GOF)

	Saturated Model	***Estimated Model***	***Cut Off***	**Keterangan Model**
SRMR	0,021	0,021	≤ 0,10	*Good Fit*
d_ULS	4,411	4,411	≥ 0,05	*Good Fit*
d_G	4,576	4,576	≥ 0,05	*Good Fit*
Chi-Square	972,444	972,444	Diharapkan kecil	*Good Fit*
NFI	0,570	0,570	≥ 0,5 (mendekati angka 1)	*Marginal Fit*

Berdasarkan hasil penilaian kesesuaian Uji *Goodness of Fit* (GOF) pada Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa besarnya SRMR, *Chi-Square* dan NFI telah memenuhi kriteria yang diharapkan. Selain itu, tingkat probalitas dari model tersebut signifikan sebesar 0,632 ($p \geq 0.5$) sehingga model yang dianalisis telah memenuhi kriteria model yang baik/sesuai

Uji Koefisien Determinasi

Pada output *R-Square*, selanjutnya disajikan dalam Tabel Uji Koefisien Determinasi seperti berikut ini:

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Variabel	**R *Square***	**R *Square Adjusted***
Y_1. Kepuasan kerja	0,402	0,370
Y_2. Kinerja karyawan	0,676	0,652

Variabel Stres kerja (X_1), Kompetensi (X_2) dan Motivasi kerja (X_3) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,402 (40,2%) artinya mempunyai pengaruh cukup tinggi dan sisanya 56% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Variabel Stres kerja (X_1), Kompetensi (X_2) dan Motivasi kerja (X_3) mempengaruhi Kinerja karyawan (Y_2) sebesar 0,676 (67,6%) artinya mempunyai

E-ISSN: 2964-898X
P-ISSN: 2964-8750
JurnalMahasiswa Entrepreneur (JME)
FEB UNARS
Vol. 4, No. 2, Februari 2025: 286-306

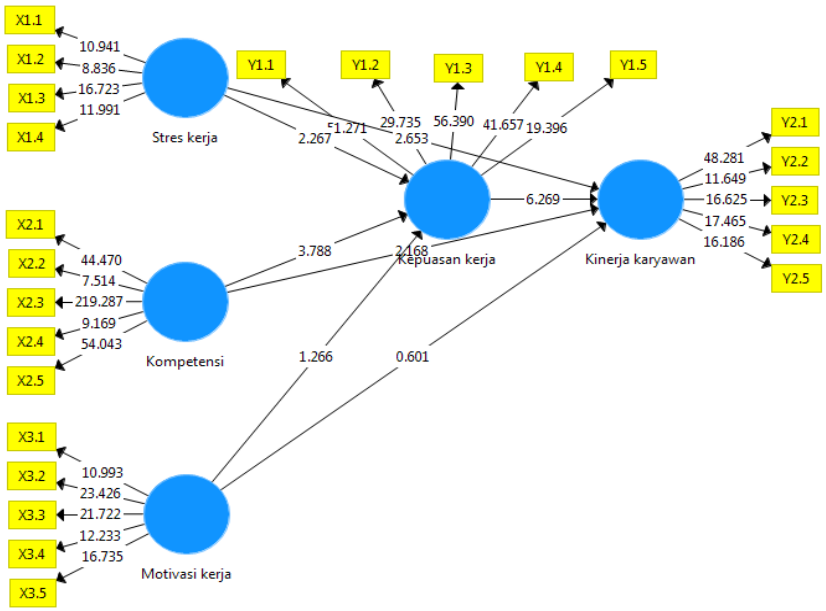
pengaruh tinggi dan sisanya 32,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis penelitian dapat diketahui pengaruh yang signifikan apabila *P Value* < 0,05 dengan menggunakan sistem boostraping melalui Smart PLS. 3.0 sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Hipotesis

Variabel	*Original Sample (O)*	*T Statistics (O/STDEV)*	*P Values*
X_1. Stres kerja -> Y_1. Kepuasan kerja	0,277	2,267	0,024
X_2. Kompetensi -> Y_1. Kepuasan kerja	0,390	3,788	0,000
X_3. Motivasi kerja -> Y_1. Kepuasan kerja	0,168	1,266	0,206
X_1. Stres kerja -> Y_2. Kinerja karyawan	-0,375	2,653	0,008
X_2. Kompetensi -> Y_2. Kinerja karyawan	0,362	2,168	0,031
X_3. Motivasi kerja -> Y_2. Kinerja karyawan	0,074	0,601	0,548
Y_1. Kepuasan kerja -> Y_2. Kinerja karyawan	0,585	6,269	0,000
X_1. Stres kerja -> Y_1. Kepuasan kerja -> Y_2. Kinerja karyawan	0,162	2,014	0,045
X_2. Kompetensi -> Y_1. Kepuasan kerja -> Y_2. Kinerja karyawan	0,228	2,995	0,003
X_3. Motivasi kerja -> Y_1. Kepuasan kerja -> Y_2. Kinerja karyawan	0,098	1,234	0,218



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural

E-ISSN: 2964-898X
P-ISSN: 2964-8750
JurnalMahasiswa Entrepreneur (JME)
FEB UNARS
Vol. 4, No. 2, Februari 2025: 286-306

Pembahasan Uji Hipotesis

Pengaruh Stres kerja Terhadap Kepuasan kerja

Stres kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1)**.** Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,277) dengan nilai T-*Statistic* 2,267 > 1,964 dan nilai P *Value* yaitu sebesar 0,024 (< 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Stres kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **hipotesis ke 1 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa ketika melihat kondisi stres kerja yang dialami karyawan Bank BCA KCU Kabupaten Situbondo berada pada kondisi yang normal, artinya sebagian besar karyawan tidak merasakan adanya tekanan terhadap pekerjaan yang dijalankan, dan tidak merasakan adanya gangguan pada kondisi emosional maupun kondisi psikologis. Beberapa karyawan ada yang menghadapi suatu tekanan dalam pekarjaan menjadi merasa bersemangat untuk cepat menyelesaikannya karena suatu target yang ingin dicapai olehnya, sehinggi individu tersebut tidak merasa stres atas pekerjaan yang dikerjakannya. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijayanti (2024) bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan kerja

Kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,390) dengan nilai T-*Statistic* 3,788 > 1,964 dan nilai P *Value* yaitu sebesar 0,000 (< 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **hipotesis ke 2 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kompetensi akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan dengan kata lain ketika kompetensi pada Bank BCA KCU Kabupaten Situbondo yang terdiri dari pengetahuan, pemahaman, nilai, kemampuan dan sikap yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggraini (2022) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kepuasan kerja

Motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,168) dengan nilai T-*Statistic* 1,266 < 1,964 dan nilai P *Value* yaitu sebesar 0,206 (> 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **hipotesis ke 3**

E-ISSN: 2964-898X
P-ISSN: 2964-8750
JurnalMahasiswa Entrepreneur (JME)
FEB UNARS
Vol. 4, No. 2, Februari 2025: 286-306

ditolak. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadapkinerja karyawan. Karyawan tidak merasa puas meskipun para karyawan berpikir bahwa hanya ada sedikit kesempatan penghargaan dari atasan dalam melakukan pekerjaan dengan baik jadi tidak menimbulkan motivasi pada karyawan baik tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Dalam hal tersebut menjelaskan bahwa meskipun karyawan memiliki motivasi yang besar atau kecil tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan dalam melakukan tugas. Karyawan hanya menjalankan tugasnya tanpa memikirkan kepuasan kerja nya sebagai karyawan di BCA KCU Kabupaten Situbondo. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Medah (2024) bahwa motivasi pegawai tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja karyawan

Stres kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2). Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,375) dengan nilai T-*Statistic* 2,653 > 1,964 dan nilai P *Value* yaitu sebesar 0,008 (< 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Stres kerja (X_1) berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2), dengan demikian **hipotesis ke 4 diterima**. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika persepsi karyawan tentang stres kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dan sebaliknya jika persepsi karyawan tentang Stres kerja menurun maka Kinerja karyawan juga akan menurun. Faktor Stres kerja karyawan mempunyai pengaruh serta peran penting guna meningkatkan Kinerja karyawan. kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai dampak dari tindakan lingkungan, kondisi atau kejadian yang terlalu banyak tuntutan pada psikologis dan fisik seseorang. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Loyardo (2023) bahwa Terdapat pengaruh positif tidak signifikan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan

Kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2)**.** Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,362) dengan nilai T-*Statistic* 2,168 > 1,964 dan nilai P *Value* yaitu sebesar 0,031 (< 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2), dengan demikian **hipotesis ke 5 diterima**. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi dalam suatu organisasi yang

E-ISSN: 2964-898X
P-ISSN: 2964-8750
JurnalMahasiswa Entrepreneur (JME)
FEB UNARS
Vol. 4, No. 2, Februari 2025: 286-306

memadai berperan serta dalam kinerja karywan yang nantinya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Setiap organisasi pasti mempunyai suatu tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan pelaksanaan tugas yang efektif dari para karyawan saat melaksanakan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lestariningsih (2024) bahwa pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan

Motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2)**.** Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,074) dengan nilai T-*Statistic* 0,601 < 1,964 dan nilai P *Value* yaitu sebesar 0,548 (> 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_2), dengan demikian **hipotesis ke 6 ditolak**. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadapkinerja karyawan. Penyebab tidak signifikannya dapat disebabkan oleh kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya Motivasi karyawan dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kebutuhan untuk diakui, melakukan kebutuhan yang terbaik dan kebutuhankemandirian tidak mempengaruhi kinerja karyawan di BCA KCU Kabupaten Situbondo. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pasaribu (2023) bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2)**.** Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,603) dengan nilai T-*Statistic* 6,269 > 1,964 dan nilai P *Value* yaitu sebesar 0,000 (< 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2), dengan demikian **hipotesis ke 7 diterima.** Jadi semakin terpuaskan karyawan, maka karyawan akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasa puas dalam bekerja, maka dalam dirinya akan timbul rasa malas, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja. Hal ini menandakan semakin tinggi kepuasan kerja maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Apabila Bank BCA KCU Kabupaten Situbondo senantiasa melaksanakan sistem karir dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan perusahaan yang kondusif akan mengakibatkan karyawan menjadi merasa aman dan nyaman bekerja. Dampaknya adalah, karyawan akan bekerja dengan sebaik-baiknya dan selalu berusaha memberikan pelayanan terbaiknya kepada nasabah, Hal tersebut menunjukkan bahwa Kinerja karyawan tersebut tinggi. Hal ini

E-ISSN: 2964-898X
P-ISSN: 2964-8750
JurnalMahasiswa Entrepreneur (JME)
FEB UNARS
Vol. 4, No. 2, Februari 2025: 286-306

sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Medah (2024) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi kepuasan kerja.

Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan kerja

Stres kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,162) dengan nilai T-*Statistic* 2,014 > 1,964 dan nilai P *Value* yaitu sebesar 0,045 (< 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Stres kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **hipotesis ke 8 diterima.** Berdasarkan hasil tersebut bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan semakin rendah kepuasan yang dirasakan karyawan sehingga hal ini akan menurunkan kinerja karyawan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah apabila karyawan merasa puas dalam bekerja akan memberikan kontribusi atau kinerja yang lebih efektif terhadap perusahaan dibandingkan karyawan yang merasa tidak puas. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan mampu mengelola stres sehingga kinerjanya akan semakin meningkat. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijayanti (2024) bahwa Terdapat pengaruh tidak langsung yang tidak signifikan artinya kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan kerja

Kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1)**.** Hasil uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,228) dengan nilai T-*Statistic* 2,995 > 1,964 dan nilai P *Value* yaitu sebesar 0,003 (< 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **hipotesis ke 9 diterima**. Kompetensi sebagai karateristik yang mendasar yang dimiliki oleh seseorang yang berpengaruh langsung atau tidak terhadap kinerja. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan yang ingin didapat sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik, seperti karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi kemudian diberikan *reward* oleh pihak Bank BCA KCU Kabupaten Situbondo akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggraini (2022) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan kerja

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) melalui Kepuasan kerja. Hasil uji hipotesis kesepuluh dengan mengacu pada nilai *original*

E-ISSN: 2964-898X
P-ISSN: 2964-8750
JurnalMahasiswa Entrepreneur (JME)
FEB UNARS
Vol. 4, No. 2, Februari 2025: 286-306

sample yaitu positif (0,098) dengan nilai T-*Statistic* 1,234 < 1,964 dan nilai P *Value* yaitu sebesar 0,218 (> 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **hipotesis ke 10 ditolak**. Hal ini dapat diartikan bahwa Karyawan tidak merasa puas meskipun para karyawan berpikir bahwa hanya ada sedikit kesempatan penghargaan dari atasan dalam melakukan pekerjaan dengan baik jadi tidak menimbulkan motivasi pada karyawan baik tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Dalam hal tersebut menjelaskan bahwa meskipun karyawan memiliki motivasi yang besar atau kecil tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan dalam melakukan tugas. Penyebab tidak signifikannya dapat disebabkan oleh kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya Motivasi karyawan dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kebutuhan untuk diakui, melakukan kebutuhan yang terbaik dan kebutuhankemandirian tidak mempengaruhi kinerja karyawan di BCA KCU Kabupaten Situbondo. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Medah (2024) kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi dan mutasi terhadap kinerja pegawai.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_1 diterima).
2. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_2 diterima).
3. Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_3 ditolak).
4. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja karyawan (H_4 diterima).
5. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (H_5 diterima)
6. Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_6 ditolak)
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (H_7 diterima)
8. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja (H_8 diterima)
9. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja (H_9 diterima)
10. Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja (H_{10} ditolak).

Saran

1. Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun refrensi dan pengetahuan

E-ISSN: 2964-898X
P-ISSN: 2964-8750
JurnalMahasiswa Entrepreneur (JME)
FEB UNARS
Vol. 4, No. 2, Februari 2025: 286-306

bagi peneliti yang melakukan pengembangan dalam penelitian, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman untuk penelitian berikutnya yang sejenis. Sebagai bahan dasar untuk penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh Stres kerja, Kompetensi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian diharapkan dapat peneliti untuk menerapkan teori yang telah diperoleh dibangku kuliah dan menambah wawasan bagi penulis dalam bidang perilaku organisasi dan memberikan pemahaman yang cukup signifikan mengenai permasalahan, Stres kerja, Kompetensi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja dan sebagai persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.

3. Bagi Bank BCA KCU Situbondo

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dan wawasan pengetahuan sumber daya manusia bagi pihak Bank BCA KCU Situbondo dalam menyusun strategi dan program-program pengembangan sumber daya manusia mengenai Stres kerja, Kompetensi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja, serta memberikan kontribusi bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraini, N. 2022. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lombok Barat. *Jurnal Urgentrev Unram. Vol. 2 No. 2*

Bangun, W. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Dessler, G. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks.

Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi Kesembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Ghozali, I., dan Ratmono, D. 2017. *Analisis Multivariat dan Ekonometrika, Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Eviews 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Handoko, T.H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Hasibuan, M.S.P, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CV. Haji Mas Agung, Jakarta.

Hutapea, P dan Nurianna T, 2014. *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Kadarisman, M. 2020. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Lestariningsih S. 2024. Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

E-ISSN: 2964-898X
P-ISSN: 2964-8750
JurnalMahasiswa Entrepreneur (JME)
FEB UNARS
Vol. 4, No. 2, Februari 2025: 286-306

Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi.* Volume 8 (1) DOI: https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i1.32584

Loyardo, S. 2023. Pengaruh Stres Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pasoka Sumber Karya Padang. *Jurnal Bisnis Digital.* Vol. 1, No. 2

Mangkunegara, A.A .P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Medah, M.H. 2024. Pengaruh Motivasi, Mutasi dan Kualitas Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi.* Vol 24, No 3.

Moeheriono. 2018. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Pasaribu, S. 2023. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Universitas Haji Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol. 6 No. 2,

Pujiastuti. 2018. *Stres Kerja dan Jenis Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: FITB. Universitas Teknologi

Robbin, S. P. 2019. *Organizational Behavior. Edisi Bahasa Indonesia*. Indonesia: PT. Index Jakarta.

Sholihin, M dan Ratmono. D. 2017. *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0*. Yogyakarta: Penerbit ANDI

Siagian. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sopiah. 2014. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.

Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Pranada Media Group, Jakarta.

Wijayanti, F.N. 2024. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Maxipro Group Indonesia. *Journal of Sharia Management and Business* Vol.4 No.1 DOI:10.19105/mabny.v4i01.12657

Winardi, J, 2019. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta. Penerbit PT. Rajagrafindo Indonesia.