

PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MEDIASI VARIABEL KEPUASAN KERJA

Liza Aprilianti, Dimas Angga Negoro, Lista Meria, Joel Faruk Sofyan

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Esa Unggul, Indonesia

Email Corresponding:
Email: aprilializa27@gmail.com

Abstract.

Human resource management (HR) has a vital role in driving the progress and sustainability of a company because it can affect employee performance. Of the many determinants of employee performance, work stress and motivation are internal factors of a person that are considered the most important in influencing the quality of the individual's work. This research is a quantitative study that aims to evaluate the relationship between work stress, motivation, job satisfaction and employee performance. The population of this study were the employees who worked at the X hospital in South Jakarta with a samples of this research was 127 nurses who were selected using quota sampling technique. The results of data analysis using PLS-SEM shows that work stress has a negative effect on job satisfaction and employee performance, motivation has a positive effect on job satisfaction and employee performance. Then, job satisfaction mediates the effect of motivation on employee performance, but doesn't mediate the effect of job stress on employee performance.

Keywords – work stress, motivation, employee performance and job satisfaction

PENDAHULUAN

Kemajuan perusahaan tidak diragukan lagi terkait dengan peran sumber daya manusia, yaitu personel yang ditugaskan untuk melaksanakan semua operasi dalam organisasi (Trisnawati *et al.*, 2021). Karyawan di perusahaan harus menampilkan kinerja yang handal untuk mengoptimalkan semua sumber daya perusahaan untuk mencapai tujuan kinerja (Ahmad *et al.*, 2019). Tentunya, hal ini tidak terlepas dari eksekusi yang ditampilkan dalam menjalankan tugas-tugas tersebut. Dalam industri kesehatan, staf rumah sakit memainkan peran kunci dalam menentukan kualitas perawatan pasien (Firdausi *et al.*, 2013). Praktisi keperawatan mampu beroperasi secara profesional ketika permintaan dan kualitas pelayanan kesehatan pasien di rumah sakit meningkat. Akibatnya, struktur stres kerja perawat (dalam contoh ini, sebagai karyawan rumah sakit) mungkin berbeda dari pekerja lain karena sifat unik dari kewajiban dan misi mereka dalam industri kesehatan (Rahman *et al.*, 2017).

Stres kerja karyawan merupakan fenomena umum yang dapat berdampak buruk pada kepuasan kerja dan kinerja (Julvia, 2016). Stres biasanya diidentifikasi oleh efek yang ditimbulkannya pada individu, seperti tekanan, kecemasan, dan kekhawatiran. Stres kerja merupakan masalah kesehatan yang sering dilaporkan di banyak perusahaan, yang disebabkan oleh ketidakseimbangan antara keterampilan karyawan dengan harapan atau tujuan yang ditetapkan oleh organisasi (Vijayan, 2017).

Adha *et al* (2019) mengemukakan bahwa motivasi adalah kekuatan pendorong yang mendorong semangat seseorang untuk bekerja, memungkinkan mereka untuk berkolaborasi secara efektif dan melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka dengan maksud untuk memperoleh kepuasan. Beberapa penelitian berusaha menjelaskan faktor yang bisa mempengaruhi motivasi bekerja seperti imbalan yang diberikan (Kayode, 2016). Syaifuddin

(2017) peningkatan kinerja dapat dicapai dengan menambah motivasi pekerja melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif yang dapat mengurangi tingkat stres. Oleh karena itu, ketika karyawan termotivasi dengan tepat, hal ini dapat berkontribusi pada kinerja mereka secara positif (Mensah *et al.*, 2013).

Kinerja karyawan dapat menghasilkan keuntungan jangka panjang bagi organisasi, karena itu penting bagi karyawan untuk dapat mengelola tugas mereka secara efektif. Hameed, (2014) mengkonseptualisasikan kinerja sebagai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang dapat dibandingkan dengan karyawan lainnya. Keberhasilan ini didasarkan pada metrik yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Peningkatan kinerja karyawan mengarah pada profitabilitas yang lebih tinggi bagi perusahaan karena memungkinkan mereka untuk mendapatkan keunggulan kompetitif.

Alasan peneliti mengambil fenomena tentang stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan mediasi sebagai kepuasan kerja ini karena di rasa belum banyak peneliti yang menelitinya. Meskipun sebelumnya telah banyak penelitian yang menggunakan variabel tersebut, namun dengan kondisi yang berbeda. Selain itu, di beberapa jurnal yang telah di baca, ditemukan adanya hasil yang seimbang antara memiliki pengaruh dan yang tidak memiliki pengaruh, hal tersebutlah yang menjadi gap dalam penelitian ini. Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui tingkat stres kerja, motivasi, kinerja karyawa maupun tingkat kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan selama bekerja. Manfaat penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan sumbangan literatur baru terhadap stres kerja, motivasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja melalui metode mediasi serta pengaruhnya dalam bidang industri dan organisasi.

METODE

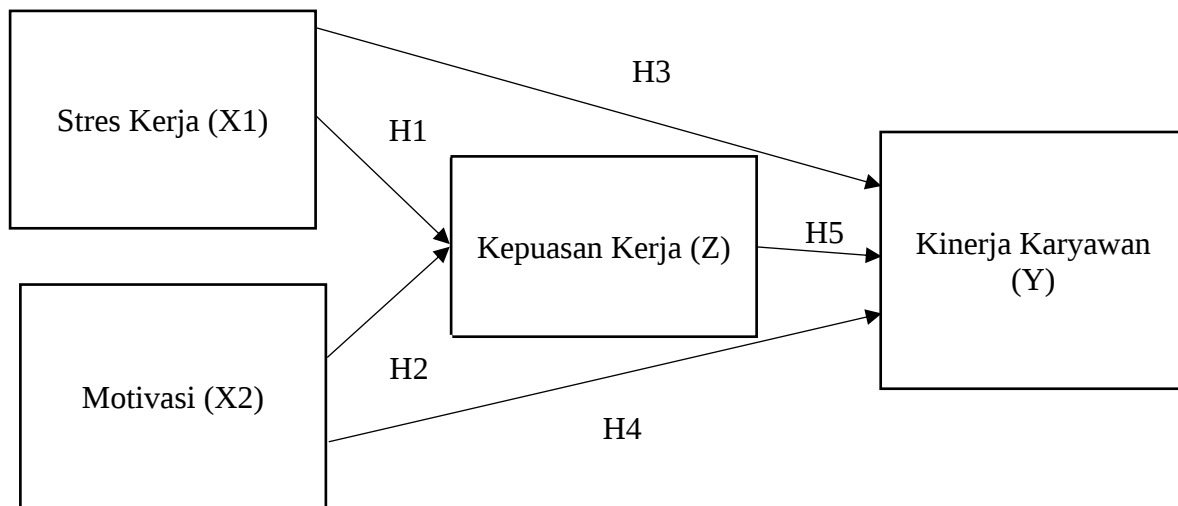
Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner secara *online* melalui *google form* sebanyak satu kali. Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert. Populasi pada penelitian ini dilakukan di rumah sakit X didaerah Jakarta Selatan yang berjumlah 234 karyawan baik medis maupun non medis. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian adalah teknik *non probability sampling* dengan cara *kuota sampling*, jumlah sampel yang diambil adalah seluruh perawat yang berjumlah 127 responden.

Penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan metode *Partial Least Square* (PLS) untuk melaksanakan pemodelan SEM (*Structural Equation Model*) dengan menggunakan *software SmartPLS*. Pada saat pretest, peneliti melakukan analisa *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk menguji kualitas dari konstruk yang digunakan dengan SPSS. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai pengukuran *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dan *Measure of Sampling Adequacy* (MSA). Nilai yang dihasilkan oleh KMO dan MSA $>0,50$ menunjukkan bahwa analisis faktor dapat diproses lebih lanjut (Santoso, 2012). Sehingga dapat diketahui hubungan antara 4 variabel yang meliputi stres kerja, motivasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Hasilnya, setiap pernyataan yang menjadi indikator variabel stres kerja, motivasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja dinyatakan valid dan reliabel. Untuk data mengenai uji validitas dan realibilitas pada penelitian tertera pada lampiran 5.

Pengujian selanjutnya adalah menguji validitas diskriminan, pengujian ini bertujuan untuk menentukan apakah suatu indikator reflektif merupakan pengukuran yang baik bagi konstruknya bahwa indikator berkolerasi tinggi terhadap konstruknya mempunyai korelasi $>0,70$ Hair *et al* (2017). Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Menurut Hair *et al* (2017) menyatakan nilai *R-Square* sebesar 0,75 dikategorikan sangat kuat, nilai *R-Square* sebesar 0,50 dikategorikan kuat dan nilai *R-Square* sebesar 0,25 dikategorikan lemah.

Pengujian *outer model* dilakukan untuk menguji validitas dan reabilitas konstruk, untuk mengetahuinya dapat dilihat pada validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas

konvergen digunakan untuk mengetahui validitas setiap indikator terhadap variabel latennya, pada *software SmartPLS* untuk melihat hasil dari validitas maka dapat dilihat pada table *outer loading* Hair *et al* (2017). Nilai untuk indikator dikatakan valid, apabila indikator menjelaskan variabel kontruknya dengan nilai $> 0,70$. Hasil nilai *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability* dari masing-masing variabel berada $> 0,70$, sementara itu untuk nilai AVE seluruh variabel berada $> 0,50$ Hair *et al* (2017), maka dari itu semua variabel telah memenuhi seluruh kriteria reliabel dan juga telah valid sehingga dapat dilanjutkan untuk evaluasi model *structural* pada penelitian.



Gambar 1. Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan hasil pretest bahwa nilai KMO yang didapatkan sebesar 0,873 hingga 0,942 dan nilai MSA sebesar 0,842 hingga 0,973 lebih besar dari 0,5 yang artinya analisis faktornya sudah sesuai. Uji reliabilitas menggunakan pengukuran *Cronbach's Alpha* dimana hasilnya sebesar 0,843 hingga 0,944, karena mendekati 1 maka semakin baik (Hair *et al.*, 2014). Hasil lengkap pretest penelitian tertera pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil CFA

Variabel	Variasi	KMO	MSA	Communalities	Componen Matrix	Alpa
Stes Kerja	X1	0.880	0.867	0.610	0.781	0.888
	X2		0.915	0.451	0.671	
	X3		0.840	0.445	0.667	
	X4		0.888	0.562	0.749	
	X5		0.908	0.556	0.746	
	X6		0.912	0.519	0.721	
	X7		0.846	0.350	0.592	
	X8		0.856	0.555	0.745	
	X9		0.909	0.377	0.614	
	X10		0.867	0.623	0.789	
Motivasi	X2.1	0.922	0.919	0.520	0.400	0.919
	X2.2		0.948	0.648	0.775	

	X2.3		0.903	0.680	0.772	
	X2.4		0.921	0.687	0.729	
	X2.5		0.949	0.593	0.762	
	X2.6		0.905	0.659	0.732	
	X2.7		0.949	0.613	0.756	
	X2.8		0.941	0.498	0.683	
	X2.9		0.932	0.551	0.730	
	X2.10		0.879	0.599	0.711	
	X2.11		0.912	0.608	0.775	
	X2.12		0.920	0.576	0.685	
	X2.13		0.906	0.639	0.784	

Variabel	Variasi	KMO	MSA	Communalities	Component Matrix	Alpa
Kinerja Karyawan	Y1	0.873	0.902	0.361	0.601	0.843
	Y2		0.857	0.567	0.753	
	Y3		0.869	0.518	0.719	
	Y4		0.869	0.411	0.641	
	Y5		0.842	0.372	0.610	
	Y6		0.918	0.425	0.652	
	Y7		0.875	0.396	0.629	
	Y8		0.863	0.481	0.693	
	Y9		0.873	0.515	0.718	
Kepuasan Kerja	Z1	0.942	0.953	0.434	0.659	0.944
	Z2		0.936	0.689	0.830	
	Z3		0.933	0.503	0.709	
	Z4		0.965	0.601	0.775	
	Z5		0.938	0.575	0.758	
	Z6		0.936	0.480	0.693	
	Z7		0.973	0.447	0.669	
	Z8		0.938	0.519	0.720	
	Z9		0.945	0.662	0.814	
	Z10		0.943	0.557	0.746	
	Z11		0.936	0.576	0.759	
	Z12		0.932	0.567	0.753	
	Z13		0.938	0.486	0.697	
	Z14		0.949	0.580	0.762	
	Z15		0.932	0.601	0.775	
	Z16		0.928	0.512	0.715	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Tabel 2. Hasil Model Pengukuran

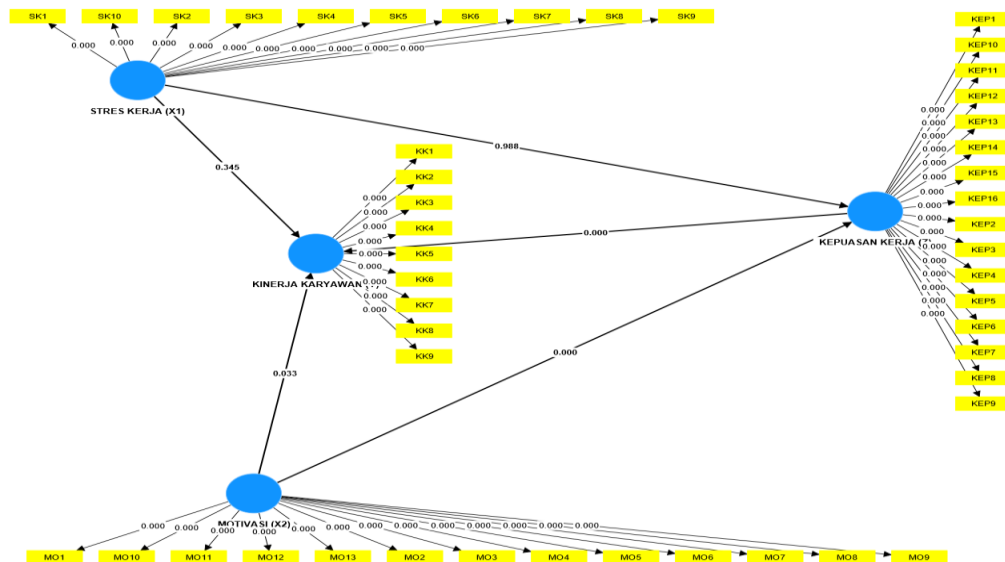
Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	AVE	<i>Cronbach's Alpha</i>	CR
Stres Kerja	X1	0.796	0.551	0.910	0.913
	X2	0.729			
	X3	0.725			
	X4	0.738			
	X5	0.752			
	X6	0.716			
	X7	0.719			
	X8	0.751			
	X9	0.720			
	X10	0.775			
Motivasi	X2.1	0.702	0.540	0.929	0.931
	X2.2	0.710			
	X2.3	0.715			
	X2.4	0.742			
	X2.5	0.753			
	X2.6	0.735			
	X2.7	0.744			
	X2.8	0.728			
	X2.9	0.713			
	X2.10	0.705			
	X2.11	0.775			
	X2.12	0.738			
	X2.13	0.787			

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	AVE	<i>Cronbach's Alpha</i>	CR
Kinerja Karyawan	Y1	0.717	0.522	0.886	0.888
	Y2	0.731			
	Y3	0.735			
	Y4	0.702			
	Y5	0.729			
	Y6	0.704			
	Y7	0.724			
	Y8	0.706			
	Y9	0.757			
	Z1	0.712	0.563	0.948	0.951

Kepuasan Kerja	Z2	0.839
	Z3	0.721
	Z4	0.774
	Z5	0.752
	Z6	0.721
	Z7	0.702
	Z8	0.718
	Z9	0.820
	Z10	0.743
	Z11	0.762
	Z12	0.746
	Z13	0.726
	Z14	0.769
	Z15	0.777
	Z16	0.704

Sumber: Hasil Pengolahan Data *SmartPLS*, 2023

Berdasarkan hasil penelitian ini variabel stres kerja, motivasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja nilai *Outer Loading* dikatakan semua pengujian validitas diskriminan indikator sudah valid. Hasil nilai AVE seluruh variabel berada $> 0,50$, sedangkan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari masing-masing variabel berada $> 0,70$, maka dari itu semua variabel telah memenuhi seluruh kriteria reliabel dan juga telah valid.



Gambar 2. Pengujian *T-Statistic*

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Nilai <i>T-statistic</i>	Nilai <i>P-value</i>	Keterangan
H1	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja	0.016	0.988	Data tidak mendukung hipotesis
H2	Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	3.717	0.000	Data mendukung hipotesis
H3	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan	0.944	0.345	Data tidak mendukung hipotesis
H4	Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	2.129	0.033	Data mendukung hipotesis
H5	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	6.529	0.000	Data mendukung hipotesis
H6	Kepuasan kerja memediasi stres kerja dengan kinerja karyawan	0.015	0.988	Data tidak mendukung hipotesis
H7	Kepuasan kerja memediasi motivasi dengan kinerja karyawan	3.196	0.001	Data mendukung hipotesis

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Dalam pengujian hipotesis, hipotesis dikatakan signifikan jika nilai $T\text{-hitung} > T\text{-tabel}$ pada tingkat signifikansi 5% (1,96). Berdasarkan hasil pengujian tiga hipotesis dinyatakan tidak valid yaitu H1 ($0,016 < 1,96$), H3 ($0,94 < 1,96$), dan H6 ($0,015 < 1,96$).

Penelitian ini menemukan beberapa temuan. Pertama, stres kerja tidak signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama, stres kerja tidak signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Stres kerja yang dialami oleh karyawan biasanya terjadi akibat kecemasan bila mereka ada masalah dalam pekerjaannya. Selain itu, peraturan dari perusahaan mengenai promosi jabatan tidak jelas sehingga menyebabkan beban kerja yang ditanggung perawat melebihi apa yang seharusnya mereka kerjakan hingga tingkat ketidakpuasan kerja sangat tinggi terhadap rumah sakit. Meskipun begitu, perusahaan sebaiknya melakukan pencegahan terhadap faktor –faktor yang dapat memicu terjadinya stres kerja yang berlebihan dengan cara mengurangi beban kerja.

Kedua, motivasi signifikan mempengaruhi kepuasan kerja bahwa pemberian motivasi pada karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja sehingga prestasi kerja yang diraih tercapai. Dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat akan membuat karyawan menjadi nyaman dalam bekerja. Tingginya kepuasan kerja karyawan selain motivasi, karyawan juga dipengaruhi oleh adanya jaminan atas kesehatan dan keselamatan, peralatan dan perlengkapan pekerjaan yang diberikan.

Ketiga, stres tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan bahwa stres yang meningkat mengarah pada peningkatan kinerja karyawan begitu juga sebaliknya. Tingkat stres yang berlebihan dapat menghambat kemampuan karyawan untuk berinteraksi dengan karyawan lainnya dan mempengaruhi pelayanan sistem rumah sakit dengan pasien menurun.

Keempat, motivasi signifikan mempengaruhi kinerja karyawan bahwa perusahaan memberikan motivasi karyawan untuk mengikuti kegiatan pelatihan atau seminar guna meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang motivasi kerjanya tinggi akan memperoleh hasil lebih menguntungkan sehingga terjadi peningkatan kinerja. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi dan memberikan pelayanan yang baik, hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan meningkat.

Kelima, kepuasan kerja signifikan mempengaruhi kinerja karyawan bahwa meningkatkan kepuasan kerja karyawan sesuai dengan tugasnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka perawat akan semakin berkinerja lebih baik, sehingga tujuan dari visi dan misi perusahaan akan semakin tercapai. Menghargai hasil kerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas akan mempengaruhi kepuasan kerja.

Keenam, kepuasan kerja memediasi hubungan stres kerja dan kinerja karyawan. Semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan semakin rendah kepuasan yang dirasakan karyawan sehingga hal ini akan menurunkan kinerja karyawan. Salah satu yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Ketujuh, kepuasan kerja memediasi hubungan motivasi dan kinerja karyawan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja karyawan maka motivasi kerja akan meningkat, karena karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan sehingga adanya pengaruh antara karyawan dan perusahaan mendapatkan kinerja yang tinggi dari para karyawannya.

KESIMPULAN

Penelitian ini meneliti pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Motivasi signifikan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan bahwa pemberian motivasi pada karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja juga kinerjanya. Karyawan yang motivasi kerjanya tinggi akan memperoleh hasil lebih menguntungkan sehingga terjadi peningkatan kinerja. Semakin tinggi kepuasan kerja para perawat akan semakin berkinerja lebih baik, sehingga tujuan dari visi dan misi rumah sakit akan semakin tercapai.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin dapat memaksimalkan kinerja karyawan dengan mengurangi motivasi intrinsik karyawan, pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan penghargaan sesuai dengan prestasi karyawan, dan pemimpin dapat membuat karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaannya, dengan membentuk sistem promosi yang adil dan berdasarkan prestasi kerja mereka. Selain itu, para pemimpin ditugaskan untuk berfokus pada tugasnya dan meningkatkan lingkungan kerja saat ini untuk membantu individu mencapai potensi tertinggi.

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat memberikan variabel tambahan, seperti variabel keselamatan kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, ruang lingkup penelitian dapat diperluas untuk mencakup beberapa lokasi penelitian untuk memberikan pandangan yang lebih komprehensif dan hasil yang dapat digeneralisasikan.

REFERENSI

- A. A.H Maslow. 1943. "A Theory of Human Motivation", Psychological Review, hal. 370; A.H Maslow, Motivation and Personality (New York; Harrper and Row,1954).
- Abdul Hameed, dkk, (2014), Impact of Compensation on Employee Performence (Emperical Evidence from Banking Sector of Pakistan). Journal of Bussiness and Social Science.
- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja,

- Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.” *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4(1):47. doi: 10.32528/ipteks.v4i1.2109.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fif Group Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820.
- Arifai, Ahmad Adi. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Arwana Mas Palembang.” *Jurnal Ecoment Global* 3(1):23–34.
- Bahua, Wahyuni, Rahman Abd Pakaya, and Andi Yusniar Mendo. 2022. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo.” *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 4(3):264–73.
- Caissar, Chrisvan, Aan Hardiyana, Adhie Fasha Nurhadian, and Kadir Kadir. 2022. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Acman: Accounting and Management Journal* 2(1):11–19. doi: 10.55208/aj.v2i1.27.
- Emilda, & Armiyadi, M. (2017). Gambaran Tingkat Stres Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Jiwa Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Syiah Kuala*, 2(4), 1–5.
- Fachreza, Said Musnadi, and M. Shabri Abd Majid. 2018. “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh.” *Jurnal Magister Manajemen* 2(1):115–22.
- Fadlallh, A. W. A. (2015). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj. *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences*, Vol 2 no (1). pp 26–32.
- Faslah, R. dan M. T. Savitri. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)* 1(2): 40-53.
- Firdausi, N. J., & Wulandari, R. D. (2013). Upaya Peningkatan Kinerja Rumah Sakit Melalui Optimalisasi High Performance Work Practices Tim Lintas Fungsional. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 1(1), 75–80.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., dan Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (Ed. 2). United States of America: SAGE Publications, Inc.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. In *Long Range Planning* (Vol. 46, Issues 1–2). SAGE Publication. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.002>
- Hanafi, Bayu Dwilaksono, and Corry Yohana. 2017. “Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance.” *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)* 5(1):73–89. doi: 10.21009/jpeb.005.1.6.
- Hanim, M. L. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–10.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>.
- Jalil, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 118-134. <https://doi.org/10.24239/jipsya.vli2.14.117-134>.

- Jin, H. et al. 2017. The Effect of Workload on Nurses' Non- Observance Errors in Medication Administration Processes: A Cross-Sectional Study. *Wiley International Journal of Nursing Practice*, Vol. 1, No. 1, pp. 1-9.
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 16(1), 59–71.
- Kayode. (2016). *An Assessment of the Influence of Extrinsic Rewards on Intrinsic Motivation and Performance of Senior Nonteaching Staff of Federal College of Education Zaria*. *Journal of Business and Management Review* vol.6, no.4.
- Krisnawati, S. & Lestari, Y. T. (2018). Stres Kerja dan Konflik Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 287-294.
- Lantara. D. & Nusran. M (2019). Dunia Industri: Perspektif Psikologi Tenaga Kerja.
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th Ed.). New York, Mcgraw-Hill Irwin.
- Mensah dan Tawiah. (2013). *Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana*. *Journal of Industrial Engineering and Management*.
- Muntaha, M., & Mufrihah, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 602–610. <https://doi.org/10.33059/jseb.v8i1.201>
- Permatasari, Hawa Indah, and Arif Prasetyo Prasetyo. 2018. “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Pikiran Rakyat Bandung.” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Alamana)* 2(1):88–95.
- Prawira, I. G. A. G. Y., & Suwandana, I. G. M. (2019). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping Department Fave Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(8), 5060-5089. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i08.p13>.
- Qohar, Muhammad Taufan. 2018. “Analisis Implementasi Kebijakan Terminal Parkir Elektronik Di Kota Bandung.” *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik* 21(2):37. doi: 10.31845/jwk.v21i2.108.
- Rahman, A., Salmawati, L., & Suatama, I. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Palu. *Jurnal Kesehatan Tadulako*, 3(2), 64–68.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2017. *Essentials of Organizational Behavior Acknowledgments*. University Of Notre Dame.
- Safitri, Laily Nurida, and Mardi Astutik. 2019. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja.” *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara* 2(1):13–26. doi: 10.26533/jmd.v2i1.344.
- Sanjaya, Wulan Aprilia. 2021. “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Masa Pandemi PT Indah Kiat Pulp & Paper Kecamatan Tualang Kabupaten Siak Sri Indrapura.” *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru* (4814):1-56.
- Santosa. (2004). Manajemen Pelayanan Industri Jasa. In *Media Wisata* (Vol. 2, Issue 2, pp. 37–50). <https://doi.org/10.36276/mws.v2i2.36>
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sari, Oxy Rindiantika dan Susilo, Heru. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Ptpn X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 64 No. 1 administrasibisnis.studentjournal.ub. ac.id*.
- Soegandhi, Vannecia Marchelle, Eddy M. Sutanto, and Roy Setiawan. 2013. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada

- Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim.” *Jurnal AGORA* 1(1).
- Syaifuddin. (2016). *The Influence of Work Stress and Transformational Leadership on Work Motivation and Implication of Employee's Performance (case study)*. *Academy of Strategic Management. Journal* volume 15, special issue 3.
- Trisnawati, N. W. A., Suartina, I. W., & Dewi, I. A. S. (2021). Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Parthakencana Tohpati Di Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 51–64.
- Vanchapo. A. R (2020). *Beban Kerja dan Stress Kerja*. Pertama. Ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur:CV. Penerbit Qiara media.
- Vijayan, Mathangi. 2017. “Impact of Job Stress on Employees Job Performance in Aavin, Coimbatore.” *Journal of Organisation and Human Behaviour* 6(3):21–29.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yandra, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Manajemen*, 9 (3), 505-515.