

PENGARUH STRESS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. SHARP ELECTRONIC CABANG PEKANBARU)

Dian Aulya Putry

Universitas Islam Negeri Riau
dianaulyputry@student.uir.ac.id

Hamsal

Universitas Islam Negeri Riau
hamsal@eco.uir.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT.Sharp electronic cabang pekanbaru. Populasi di penelitian ini ialah pegawai PT.Sharp electronic cabang pekanbaru. Teknik pengambilan sampel di penelitian ini memakai teknik purposive sampling yakni tidak semua populasi dijadikan sampel hanya yang berstatus sebagai (Direksi, Keuangan, Staf administrasi). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini memakai angket atau kuesioner. Teknik analisis data di penelitian ini memakai analisis deskriptif dan kuantitatif memakai SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja pada karyawan berdampak signifikan pada Kepuasan Kerja, Beban kerja berdampak tidak signifikan pada Kinerja, Kepuasan kerja berdampak signifikan pada Kinerja, Stress kerja berdampak signifikan pada Kepuasan kerja, Beban kerja berdampak signifikan pada Kinerja, Stress kerja berdampak signifikan pada Kinerja. Sedangkan Kepuasan Kerja kurang berperan dalam memediasi Stress kerja dan Beban kerja pada Kinerja karyawan pada karyawan PT. Sharp Electronic cabang Pekanbaru.

Kata Kunci : Stress Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

Abstract

This research aims to determine the effect of work stress and workload on employee performance with job satisfaction as an intervening variable for employees of PT Sharp Electronic Pekanbaru branch. The population in this study were employees of PT Sharp Electronic, Pekanbaru branch. The sampling technique in this study used a purposive sampling technique, that is, not all of the population was sampled, only those with status as (Directors, Finance, Administrative Staff). The data collection technique in this research uses questionnaires. The data analysis technique in this research uses descriptive and quantitative analysis using SmartPLS. The results of this study indicate that workload on employees has a significant impact on Job Satisfaction, Workload has an insignificant impact on Performance, Job satisfaction has a significant impact on Performance, Job stress has a significant impact on Job Satisfaction, Workload has a significant impact on Performance, Job stress has a significant impact on Performance. Meanwhile, Job Satisfaction plays less of a role in mediating work stress and workload on employee performance for PT employees. Sharp Electronic Pekanbaru branch.

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



© Author(s) 2024

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam suatu organisasi atau perusahaan sebab mereka memerlukan pegawai yang memiliki tingkat keterampilan yang tinggi.¹ Namun, tantangan yang dihadapi oleh karyawan dalam lingkungan kerja modern dapat mempengaruhi kinerja mereka. Dua aspek kritis yang perlu dipertimbangkan ialah tingkat stres kerja yang mereka alami dan beban kerja yang mereka tanggung. Mukrimaa dkk., Mengungkapkan stres ialah ketegangan yang dapat memengaruhi emosi, pemikiran, serta keadaan seseorang, dan stres yang berlebihan bisa mengancam kemampuan seseorang guna beradaptasi dengan lingkungan. Stress kerja, timbul akibat tekanan tugas dan lingkungan, dapat merusak motivasi dan fokus karyawan.² Berdasar pada Solehah & Ratnasari, beban kerja ialah hasil dari kombinasi dari tugas-tugas yang diberi, lingkungan kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi karyawan. Beban kerja pun bisa diukur melalui bermacam faktor seperti tuntutan usaha yang diperlukan guna menuntaskan pekerjaan. Begitu pula beban kerja yang berlebihan, bila tidak seimbang dengan sumber daya yang tersedia, dapat menghambat produktivitas dan efisiensi.³

Dalam konteks ini, sangat penting untuk memahami bagaimana kepuasan kerja berperan menjadi faktor perantara antara stres kerja, beban kerja, serta kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa bahagia dan puas dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka, meskipun dihadapkan pada tingkat stress atau beban kerja tertentu, cenderung tetap mampu mempertahankan kinerja yang baik.

Suatu faktor internal yang memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan ialah tingkat stres kerja yang mereka alami. Stress kerja dapat timbul akibat tuntutan tugas yang berlebihan, tekanan waktu yang ketat, atau kurangnya dukungan sosial di lingkungan kerja. Tingkat stress yang tinggi dapat berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan, sehingga berdampak pada fokus, motivasi, dan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas-tugas kerja. Oleh karena itu, perlu memahami bagaimana stres kerja memengaruhi kinerja karyawan menjadi sangat penting dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja.

¹ Resya Mawaranti dan Arif Partono Prasety, "Dampak Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Upt Puskesmas Jasinga," *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* 13, no. 1 (2018): 37, <https://doi.org/10.21460/jrmb.2018.131.302>.

² Syifa S. Mukrimaa dkk., *Stress Kerja, Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, vol. 6, 2016.

³ Siti Solehah dan Sri Langgeng Ratnasari, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Beban Kerja , Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT . Federal Internasional Finance Cab Batam Effect of Leadership Style , Workload , Job Insecurity on Turnover Intention Employee Of PT . FIF Federal Internasi" 8, no. 2 (2019): 210–39.

Selain stress kerja, faktor lain yang memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan, yakni beban kerja. Beban kerja merujuk pada banyaknya tugas yang perlu dikerjakan karyawan dalam waktu tertentu dan seberapa rumit tugas-tugas itu. Bila beban kerja terlalu berat dan tidak seimbang dengan sumber daya yang dimiliki, karyawan dapat merasa kewalahan dan kesulitan dalam menuntaskan tugas-tugas mereka dengan baik. Akibatnya, kinerja karyawan dapat menurun, terutama bila mereka mengalami kelelahan dan kejenuhan.

Kinerja karyawan berfungsi sebagai alat untuk menangani berbagai macam masalah yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan tidak hanya terbatas pada kemampuan dan kompetensi mereka, melainkan juga melibatkan aspek psikologis dan keadaan lingkungan kerja yang bisa pengaruhi tingkat stres dan beban kerja yang mereka alami. Dalam konteks ini, pentingnya kepuasan kerja diakui sebagai faktor yang memediasi korelasi stres kerja dan beban kerja dengan kinerja karyawan. Studi ini bertujuan untuk mengembangkan kerangka teoritis yang lebih mendalam mengenai bagaimana stres kerja dan beban kerja memengaruhi kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja menjadi faktor yang berperan sebagai perantara pada menghubungkan keduanya. Oleh karena itu, kinerja karyawan memiliki peran sentral dalam mengelola bermacam permasalahan yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Stress kerja

Menurut Ikhsanto, “Stres kerja ialah keadaan ketegangan yang pengaruhi emosi, pemikiran, dan keadaan fisik seseorang, bila tidak diatasi dengan baik, dapat mengakibatkan ketidakmampuan individu untuk berinteraksi dengan positif di bermacam lingkungan, baik itu di tempat kerja atau di luar pekerjaan”.⁴ Sementara itu, definisi stres kerja berdasar pada Matindas dkk., ialah situasi di mana faktor-faktor dalam lingkungan kerja berinteraksi dengan pekerjaan individu, yang dapat mengganggu keadaan fisik dan perilaku mereka.⁵ Menurut Christy & Amalia, menggambarkan stres kerja karyawan sebagai hasil dari interaksi antara manusia dan pekerjaan, yang sering kali memaksa individu untuk keluar dari fungsi normal mereka, terutama ketika terdapat ketidaksesuaian antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan.⁶ Riny

⁴ jurusan teknik mesin Laily Noor Ikhsanto, “PENGARUH STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN” 21, no. 1 (2020): 1–9.

⁵ Rygienia Matindas, Lery Fransil Suoth, dan Jeini Ester Nelwan, “Hubungan Antara Beban Kerja Fisik Dan Stres Kerja Dengan Produktivitas Pekerja Di Pt. Adhi Karya (Persero) Tbk,” *Jurnal KESMAS* 7, no. 5 (2018): 1–7.

⁶ Nadia Antonita Christy dan Sholihati Amalia, “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 3, no. 2 (2018): 74–83, <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>.

Dian Aulya Putry, Hamsal: Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT. Sharp Electronic Cabang Pekanbaru)

Chandra menyatakan stres kerja akan muncul ketika ada ketidakcocokan dari kemampuan individu dan tuntutan yang diberi oleh pekerjaannya.⁷

Stres kerja timbul karena beberapa faktor, seperti beban pekerjaan yang terasa berat, kurangnya pengawasan, jadwal kerja yang sangat padat, lingkungan kerja yang tidak kondusif, konflik di tempat kerja, serta perbedaan dalam penilaian antara atasan dan karyawan.⁸ Selain itu, dampak dari stres kerja, berdasar pada Melati dkk., dapat dibagi menjadi tiga kategori: gejala fisik, gejala psikologis, dan gejala perilaku.⁹ Sementara itu berdasar pada referensi lain, terdapat beberapa faktor yang menyebabkan stres yang berkaitan dengan individu, seperti keadaan organisasi, tuntutan sosial dan keluarga, serta karakteristik kepribadian.¹⁰

Adapun Indikator stress kerja : (1) Tuntutan tugas; (2) Peran yang diminta; (3) Hubungan antar individu; (4) Kerangka organisasi; (5) Kepemimpinan dalam organisasi.¹¹

Beban kerja

Menurut Pontoh dkk., beban kerja ialah serangkaian tugas yang perlu dilaksanakan tenaga kerja pada batas waktu tertentu, memakai keterampilan dan potensi yang dimiliki oleh mereka.¹² Sementara berdasar pada Umbroh dkk., beban kerja merujuk pada tingkat tugas yang sesuai jenis pekerjaan yang dijalankan oleh tenaga kerja.¹³ Beban kerja menjadi perbedaan antara kapasitas individu pekerja dengan tugas yang perlu mereka lakukan.¹⁴ Disisi lain berdasar pada Sitompul & Simamora, menggambarkan beban kerja sebagai keharusan untuk menuntaskan terlalu banyak tugas dalam waktu yang terbatas.¹⁵

⁷ Riny Chandra, "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa," *Parameter* 4, no. 2 (2017): 670–78.

⁸ By Robert dan E Bob Brown, "PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI LINGKUNGAN KERJA DI MASA PANDEMI COVID-19 PADA PT. PABRIK KERTAS TJIWI KIMIA," no. 1 (2004): 1–14.

⁹ Putu Melati dkk., "PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI," *E-Jurnal Manajemen Unud* 4, no. 5 (2015): 1149–65.

¹⁰ STRES KERJA, "Stres Kerja," no. 2 (1999): 28–39.

¹¹ Christy dan Amalia, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan."

¹² S H Pontoh dkk., "PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BANK SULUTGO CABANG BOROKO," *Jurnal EMBA* 10, no. 1 (2022): 1399–1408.

¹³ Ireine Umbroh, Lucky O. H Dotulong, dan Merinda H. Ch Pandowo, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara," *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10, no. 2 (2022): 848–57, <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40685>.

¹⁴ "Analysis of the Impact of Workload and Work Stress on Job Satisfaction With Motivation As Intervening Variable," *Jurnal Aplikasi Manajemen* 19, no. 4 (2021): 791–803, <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.04.08>.

¹⁵ Silvia Sari Sitompul dan Feronika Simamora, "The Effect Of Workload, Work Experience, And Compensation On Employee Performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru," *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 2, no. 2 (2021): 142–53.

Dian Aulya Putry, Hamsal: Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT. Sharp Electronic Cabang Pekanbaru)

Berdasar pada Umi Khasanah, beban kerja merujuk pada serangkaian aktivitas yang memerlukan keahlian tertentu dan perlu dituntaskan pada batas waktu tertentu, baik secara fisik atau mental.¹⁶ Arsyiani menggambarkan beban kerja sebagai tugas pekerjaan yang dapat jadi sumber stres, misal tugas yang memerlukan kerja cepat, pencapaian hasil, dan tingkat konsentrasi yang tinggi yang dapat berkontribusi pada stres kerja.¹⁷

Indikator beban kerja ialah: (1) Keadaan di tempat kerja; (2) Pemanfaatan waktu kerja; (3) Tujuan pencapaian yang ditetapkan; (4) Pedoman pekerjaan.¹⁸

Kinerja karyawan

Menurut Ikhsanto, kinerja karyawan merujuk pada prestasi yang didapat oleh seorang karyawan dalam hal kualitas dan kuantitas pekerjaan yang sudah mereka lakukan sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberi pada mereka.¹⁹ Disisi lain berdasar pada Eka Wijaya & Deni Wahyu Fauji, kinerja mencakup hasil kerja dan langkah-langkah yang ditempuh untuk menuntaskan tugas dan kewajiban yang sudah diberi dalam batas waktu tertentu.²⁰ Lalu Suryawan & Salsabilla mengatakan, kinerja karyawan berhubungan dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan, tingkat keterampilan, dan pemahaman terkait apa yang perlu dilaksanakan serta seperti apa melaksanakannya.²¹

Berdasar pada Yuliani, kinerja yang dapat disebut sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau hasil kerja, mengacu pada cara karyawan melaksanakan tugas mereka.²² Lebih lanjut, kinerja ini mencerminkan tingkat loyalitas karyawan pada perusahaan tempat mereka bekerja.²³ Faktor-faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai melibatkan aspek-aspek seperti kemampuan individu (termasuk pengetahuan, keterampilan, dan

¹⁶ Anggi Saputra Umi Khasanah, "PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEJENUHAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD KOTA BANDUNG" 11, no. 1 (2023): 58–66.

¹⁷ Nursy Resti Arsyiani, "Pengaruh kecerdasan emosional beban kerja dan komunikasi terhadap stres kerja karyawan pada pt. pertamina ep di sanga sanga," 2017.

¹⁸ Umboh, Dotulong, dan Pandowo, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara."

¹⁹ Ikhsanto, "PENGARUH STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN."

²⁰ Diah Ayu Septy Eka Wijaya, Deni Wahyu Fauji, "Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk," *Journal of Law, Administration, and Social Science* 1, no. 2 (2021): 84–94, <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>.

²¹ Ian Nurpatricia Suryawan dan Andia Salsabilla, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 8, no. 1 (2022): 137, <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>.

²² Febri Yuliani, "Perencanaan Peningkatan Kinerja : Upaya Merancang dan Meraih Kinerja Prima," no. 09 (2020): 118–25.

²³ Agus Dwi Cahya, Ocsalino Damare, dan Catur Harjo, "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik," *Economics and Digital Business Review* 2, no. 2 (2021): 214–21, <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>.

Dian Aulya Putry, Hamsal: Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT. Sharp Electronic Cabang Pekanbaru)

kapabilitas), usaha yang mereka berikan, serta dukungan yang diberi oleh organisasi, sebagaimana dinyatakan oleh Naim dkk.²⁴

Penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mempertimbangkan sejumlah indikator, termasuk kualitas pekerjaan yang mereka lakukan, pencapaian target yang sudah ditetapkan, kemampuan mereka untuk menuntaskan tugas sesuai waktu yang ditentukan, tingkat tanggung jawab mereka pada pekerjaan yang diberi, dan bagaimana mereka menjaga diri mereka sendiri dalam konteks pekerjaan.²⁵

Indikator Kinerja Karyawan yakni : (1) Mutu pekerjaan; (2) Volume atau jumlah pekerjaan; (3) Pemenuhan tenggat waktu; (4) Efisiensi; (5) Kemampuan untuk bekerja secara mandiri.²⁶

Kepuasan kerja

Menurut Paparang dkk., kepuasan kerja merujuk pada tingkat perasaan positif yang dirasakan oleh seorang pekerja pada pekerjaannya dan situasi kerjanya.²⁷ lalu berdasar pada Novita & Anjaningrum, kepuasan kerja ialah penilaian positif yang dibuat oleh karyawan pada pekerjaannya. Untuk karyawan, kepuasan kerja ciptakan pengalaman positif pada menjalankan tugas mereka.²⁸ Disisi lain, bagi perusahaan, kepuasan kerja memiliki manfaat dalam upaya meningkatkan produktivitas, serta mengubah sikap dan perilaku karyawan menjadi lebih positif.²⁹

Berdasar pada Wulandari & Sholihin, kepuasan kerja mengacu pada efektivitas atau respons positif atau negatif pada pekerjaan yang dilakukan oleh individu.³⁰ Sementara berdasar pada Robbins & Judge, kepuasan kerja ialah perasaan positif pada pekerjaan yang muncul dari evaluasi pada karakteristik pekerjaan itu.³¹

²⁴ Mashuri Yusuf Naim Naim, Mursalim Umar Gani, dan Rini Purnamasari, "Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor area Makassar," *BALANCA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 1, no. 2 (2019): 259–80, <https://doi.org/10.35905/balanca.v1i2.1147>.

²⁵ Lyta Lestary, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" 3, no. 2 (2017).

²⁶ Nur Aziz dan Ignatius Joko Dewanto, "Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard," *MAMEN: Jurnal Manajemen* 1, no. 2 (2022): 168–77, <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>.

²⁷ Natalia C. P. Paparang, William A. Areros, dan Ventje Tatimu, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado," *Productivity* 2, no. 2 (2021): 119–23.

²⁸ Reni Rifatun Novita dan Widiya Dewi Anjaningrum, "Peran Mediasi Value Perceived by Employee dan Perceived HR Service Quality atas Pengaruh Harapan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri* 8, no. 1 (2023): 24–41, <https://doi.org/10.30737/ekonika.v8i1.2984>.

²⁹ A Pendahuluan, "Kepuasan kerja karyawan," t.t., 81–95.

³⁰ Nia Wulandari dan Hayat Sholihin, "PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MNC SEKURITAS," *Tjybjb.Ac.Cn* 27, no. 2 (2019): 58–66.

³¹ S P. Robbins dan T A. Judge, "KEPUASAN KERJA KARYAWAN : STUDI LITERATUR" 7 (2008).

Berdasar pada Muayyad, kepuasan kerja ialah sikap emosional yang menciptakan perasaan positif dan kedalaman cinta pada pekerjaan. Sikap ini tercermin dalam moral kerja, tingkat disiplin, dan prestasi kerja.³² lalu berdasar pada Sari dkk., kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang membuat para karyawan merasa senang atau tidak senang pada pekerjaan yang mereka jalani.³³

Berdasar pada Hendrawan & Pradhanawati, ada 3 dimensi penting dalam kepuasan kerja yang terkait dengan respon emosional pada situasi kerja. Kepuasan kerja sering kali bergantung pada sejauh mana hasil yang didapat oleh karyawan sesuai atau melebihi harapan mereka, serta mencerminkan perilaku yang terkait dengan ini.³⁴ Sementara berdasar pada Parasian & Adiputra, faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja termasuk gaji, tugas pekerjaan itu, kesempatan promosi, keadaan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan stabilitas pekerjaan pada organisasi.³⁵ Sementara berdasar pada Sunarta, kepuasan kerja bukan hanya terkait penghasilan, tetapi juga sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan pengalaman yang menyenangkan, baik, dan memiliki makna.³⁶

Indikator yang digunakan untuk menilai tingkat kepuasan kerja berdasar pada Trinovela & Saragi, mencakup absensi, keinginan untuk pindah pekerjaan, kinerja pegawai, hubungan dengan rekan kerja, dan tingkat kenyamanan di tempat kerja.³⁷ Sementara berdasar pada Waskito & Putri, indikator kepuasan kerja termasuk gaji, peluang promosi, kepemimpinan, tunjangan, serta hubungan bersama rekan kerja.³⁸

³² deden misbahudin Muayyad, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II," *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* 9, no. 1 (2016): 80–81.

³³ Marta Widian Sari, Nada Novia Deswira, dan Andriya Risdwiyanto, "Determinasi Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Turnover Intention: Studi pada PT Hayati Pratama Mandiri Padang," *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship* 12, no. 2 (2023): 346, <https://doi.org/10.30588/jmp.v12i2.430>.

³⁴ A. Hendrawan dan A. Pradhanawati, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 6, no. 1 (2019): 357–67.

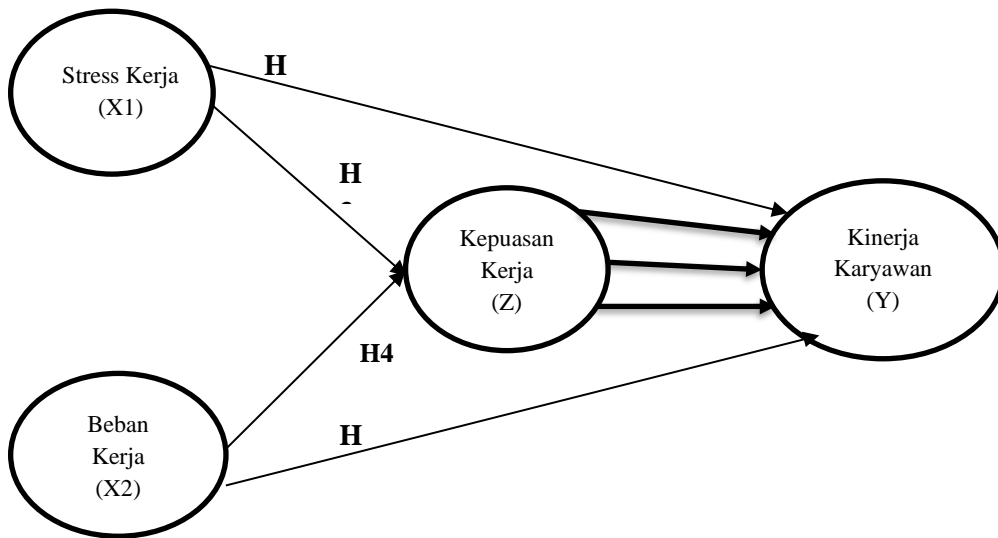
³⁵ Christian Sahat Parasian dan I Gede Adiputra, "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 3, no. 4 (2021): 922, <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13433>.

³⁶ Sunarta Sunarta, "Pentingnya Kepuasan Kerja," *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi* 16, no. 2 (2019): 63–75, <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>.

³⁷ Simanjuntak Trinovela dan Sitio Vera Sylvia Saragi, "Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor," *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* 2, no. 1 (2021): 42–54.

³⁸ Meindro Waskito dan Ayu Rachmawati Putri, "Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office Pt Cipta Nugraha Contrindo," *Kinerja* 4, no. 1 (2022): 111–22, <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1799>.

Gambar 1 Model Penelitian



Sumber penelitian terhadulu

Adapun hipotesis penelitian yakni:

- H1: Beban kerja berdampak pada Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Sharp Electronic cabang Pekanbaru.
- H2: Beban kerja tidak berdampak pada Kinerja pada karyawan PT. Sharp electronic cabang pekanbaru.
- H3: Kepuasan kerja berdampak pada Kinerja pada karyawan PT. Sharp electronic cabang pekanbaru.
- H4: Stress kerja berdampak pada Kepuasan kerja pada karyawan PT. Sharp electronic cabang pekanbaru.
- H5: Beban kerja berdampak pada Kinerja pada karyawan PT. Sharp electronic cabang pekanbaru dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.
- H6: Stress kerja berdampak pada Kinerja pada karyawan PT. Sharp electronic cabang pekanbaru dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.
- H7 : Kepuasan kerja tidak berdampak dalam memediasi Stres Kerja dan Beban Kerja pada Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Sharp electronic cabang pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Studi ini memakai metode penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengidentifikasi pengaruh dua variabel independen, yakni "Stress Kerja" (X1) dan "Beban Kerja" (X2), pada variabel dependen "Kinerja" (Y) melalui mediator "Kepuasan Kerja" (Z). Lokasi studi ini ialah PT. Sharp Electronic cabang Pekanbaru, dan populasi yang terlibat di Penelitian ini ialah 299

Dian Aulya Putry, Hamsal: Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT. Sharp Electronic Cabang Pekanbaru)

karyawan yang bekerja dalam bermacam posisi seperti Direksi, Keuangan, dan Staf Administrasi. Di penelitian ini, pengambilan sampel dilaksanakan dengan purposif, yang berarti tidak semua karyawan di PT. Sharp Electronic cabang Pekanbaru yang termasuk dalam kategori Direksi, Keuangan, dan Staf Administrasi diikutsertakan. Sebanyak 105 orang karyawan menjadi sampel penelitian. Data yang diperlukan dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh karyawan. Tujuan utama dari penelitian ialah guna menganalisis dan menguji hubungan antara "Stress Kerja" (X1) dan "Beban Kerja" (X2) lewat mediator "Kepuasan Kerja" (Z) pada "Kinerja" (Y) dari karyawan yang bekerja di PT. Sharp Electronic cabang Pekanbaru.

Model dan Teknik analisis data

Di penelitian ini, data akan dianalisis memakai metode *Partial Least Square* (PLS) dengan memakai aplikasi smartPLS. Analisis ini memiliki dua tahap utama, yakni Evaluasi Model Pengukuran dan Evaluasi Model Struktural. Tahap pertama digunakan untuk merancang model pengukuran, lalu tahap kedua dipakai guna menganalisis korelasi struktural antara variabel di studi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesudah mengumpulkan data, langkah pertama ialah memasukkan data ke dalam aplikasi smartPLS versi 3.3 dan menguji kecocokan setiap indikator sebelum melakukan Evaluasi Model Pengukuran. Dalam langkah ini, peneliti menilai nilai yang dihasilkan oleh setiap pernyataan yang digunakan untuk mengukur indikator reflektif. Penilaian ini mengacu pada batasan nilai yang dapat diterima berdasarkan klasifikasi dari Tabachnik dan Fidell (2007), di mana nilai loading di atas 0.71 dianggap sebagai (excellent), loading 0.63 sebagai (very good), loading 0.5 sebagai (good), loading 0.45 sebagai (fair) dan loading 0.32 sebagai (poor).

Evaluation of Measurment Model

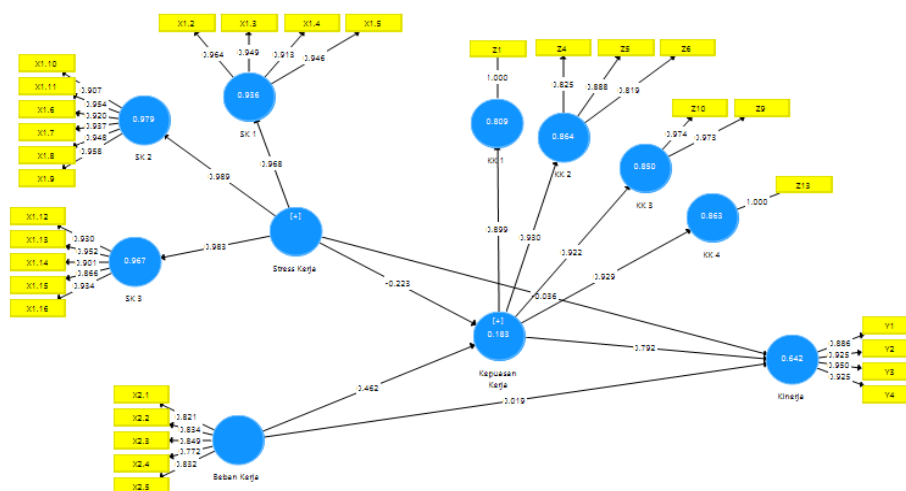
Uji Validitas

Berdasar pada penelitian Hair dkk., suatu indikator dikatakan valid bila memiliki nilai *loading* di atas 0.71 dikategorikan sebagai (*excellent*) pada variabel konstruk yang sedang diuji.³⁹ Hasil dari uji validitas *loading factor* yang dicontohkan dalam tabel *outer loading* yakni:

³⁹ hair et al, "Article information : When to use and how to report the results of PLS-SEM," 2018.

Dian Aulya Putry, Hamsal: Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT. Sharp Electronic Cabang Pekanbaru)

Gambar 2. Diagram Path PLS Algoritma



Sumber: Hasil olahan data aplikasi *smartPLS*

Tabel 1. Hasil Uji *Loading Factor*

	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja	Stress Kerja
X1.10				0,905
X1.14				0,887
X1.15				0,839
X1.16				0,920
X1.4				0,879
X1.5				0,918
X1.6				0,902
X1.7				0,930
X1.8				0,951
X1.9				0,951
X2.1	0,821			
X2.2	0,834			
X2.3	0,849			
X2.4	0,772			
X2.5	0,832			
Y1			0,886	
Y2			0,925	
Y3			0,950	
Y4			0,925	

Dian Aulya Putry, Hamsal: Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT. Sharp Electronic Cabang Pekanbaru)

Z1			
Z1		0,899	
Z13		0,929	
Z4		0,673	
Z5		0,781	
Z6		0,873	
Z9		0,893	

Sumber: Hasil olahan data aplikasi *smartPLS*

Sesudah dilaksanakan *loading factor* nilai loading yang dihasilkan memperlihatkan nilai melebihi angka 0.7, yang sesuai kriteria yang ditetapkan oleh Hair dkk.⁴⁰ Selanjutnya, analisis data dengan mengevaluasi validitas setiap variabel (AVE) dalam konteks *reliabilitas* dan *validitas* yakni:

Tabel 2 Uji Construct Reliability dan Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0,888	0,926	0,912	0,676
Kepuasan Kerja	0,919	0,933	0,937	0,716
Kinerja	0,941	0,942	0,957	0,849
Stress Kerja	0,976	0,977	0,979	0,826

Sumber: Hasil olahan data aplikasi *smartPLS*

Analisa dari hasil uji validitas di tabel 2 dapat disimpulkan nilai Average Variance Extracted (AVE) melebihi >0.5 bagi seluruh konstruk yang ada dalam model penelitian. Hasil AVE pada keempat variabel ituenuhi syarat validitas konvergen. Selain itu, peneliti juga mengukur *validitas diskriminan* dengan memakai *Fornell-Larcker Criterion*. Dalam metode ini, peneliti memeriksa apakah nilai akar kuadrat dari AVE untuk tiap konstruk lebih besar dari nilai korelasi antara konstruk itu.

Metode alternatif yang digunakan oleh peneliti ialah memakai *Fornell-Larcker Criterion* guna menilai *validitas diskriminan*. Dalam pendekatan ini, peneliti bandingkan nilai akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antara konstruk itu, untuk memastikan AVE lebih besar daripada korelasi antar konstruk.

⁴⁰ hair et al.

Tabel 3 *Fornell Larcker Criterion*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0,888	0,926	0,912	0,676
Kepuasan Kerja	0,919	0,933	0,937	0,716
Kinerja	0,941	0,942	0,957	0,849
Stress Kerja	0,976	0,977	0,979	0,826

Sumber: Hasil olahan data aplikasi *smartPLS*

Berdasarkan hasil evaluasi validitas diskriminan pada pengukuran Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja dan Stress Kerja memakai metode Fornell-Larcker Criterion, dapat disimpulkan hasilnya dapat diterima. Ini terlihat dari fakta nilai akar dari AVE dari tiap dimensi (yang terletak di sepanjang sumbu diagonal) lebih besar dari nilai korelasi antara dimensi-dimensi lainnya.

Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas terlihat dari hasil nilai Composite Reliability pada tabel 2. Untuk variabel Beban Kerja, nilai Composite Reliability melebihi angka >0.7 , maka konstruk itu bisa menjabarkan $> 50\%$ varians pada indikatornya. Seluruh konstruk dalam model yang diestimasi penuh kriteria validitas diskriminan. Nilai Composite Reliability terendah yakni 0,912 yang terkait dengan konstruk Kinerja Karyawan di PT. Sharp Electronic Indonesia cabang Pekanbaru. Uji reliabilitas juga diperkuat memakai *cronbach's alpha* di mana nilai yang disarankan harus >0.6 . Hasil dalam tabel memperlihatkan nilai *cronbach's alpha* bagi seluruh konstruk ialah >0.6 , dengan nilai terendah terdapat pada konstruk *kinerja karyawan*.

Evaluation of Structural Model

Tahap awal guna evaluasi model struktural ialah menganalisis serta pemeriksaan pada kemungkinan terdapat korelasi linier antara konstruk yang ada dan kemampuan prediksi model. Lalu diadakan mengukur kapabilitas prediktif model memakai 5 kriteria, yakni koefisien determinasi (R²), koefisien jalur (path coefficients), cross-validated redundancy (Q²), serta koefisien jalur (Sarstedt, 2019). Koefisien determinasi (R-square) dipakai guna menilai sejauh mana variasi pada variabel terikat bisa dijabarkan variabel bebas, dengan evaluasi lewat pengujian signifikansi pengaruh variabel bebas pada variabel terikat.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

	R Square	R Square Adjusted	Q ² _predict
Kepuasan Kerja	0,183	0,167	0,149
Kinerja	0,642	0,632	0,085

Sumber: Hasil olahan data aplikasi *smartPLS*

Hasil analisis data memperlihatkan nilai R² untuk konstruk Kepuasan Kerja ialah 0,183 yang mengindikasikan variabel Kepuasan Kerja hanya dapat menjelaskan sekitar 18,3% dari variasi dalam data. Di sisi lain, nilai R² bagi variabel Kinerja ialah 0,642, yang memperlihatkan variabel Kinerja mampu menjelaskan sekitar 64,2% dari variasi dalam data. Dalam konteks interpretasi, pengaruh Kepuasan Kerja dikategorikan lemah, sementara pengaruh Kinerja dikategorikan sebagai kuat. Hasil ini sesuai definisi Sarstedt yang mendefinisikan yang mengklasifikasikan nilai koefisien determinasi dengan rentang antara 0 dan 1, di mana nilai R² 0,60 dianggap (kuat) 0,50 dianggap (moderat) dan 0,25 dianggap (lemah).⁴¹

Uji Hipotesis

Direct Effect

Berdasarkan pengolahan data yang sudah dilakukan guna menjawab hipotesis. Uji hipotesis di studi ini dilaksanakan memakai prosedur *bootstrapping*. Studi ini mengadopsi tingkat kepercayaan yakni 95%, yang berarti tingkat ketidakpastian (alpha) yakni 5% (0,05). Nilai t-tabel yang digunakan ialah 1,98. Bila nilai t-tabel > 1,96, maka hipotesis dapat diterima. Hasil analisis *bootstrapping* untuk pengaruh langsung ialah seperti berikut:

⁴¹ Marko Sarstedt, "The Great Facilitator Re fl ections on the Contributions of," no. May (2019), <https://doi.org/10.1007/978-3-030-06031-2>.

Tabel 5 Hasil Uji *Bootstrapping*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	0,462	0,469	0,070	6,610	0,000
Beban Kerja -> Kinerja	0,019	0,012	0,074	0,258	0,797
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0,792	0,794	0,070	11,274	0,000
Stress Kerja -> Kepuasan Kerja	-0,223	-0,229	0,059	3,783	0,000
Stress Kerja -> Kinerja	-0,036	-0,034	0,064	0,569	0,570

Sumber:

Calculate Bootstrapping smartPLS

Pengujian Hipotesis (H1): Hasil dari Tabel 5 menjawab hipotesis pertama Beban Kerja berdampak pada Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Sharp Electronic cabang Pekanbaru. Nilai t statistik yakni 6,610 lebih besar dari nilai t tabel $>1,98$. Selain itu, nilai original sample juga positif yakni 0,462 dengan nilai p-value yakni 0,000. Ini memperlihatkan Beban Kerja berdampak signifikan pada Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Sharp Electronic cabang Pekanbaru.

Hipotesis pertama diterima.

Pengujian Hipotesis (H2): Hasil dari Tabel 5 juga menjawab hipotesis kedua Beban Kerja tidak berdampak pada Kinerja karyawan PT. Sharp Electronic cabang Pekanbaru. Nilai t statistik yakni 0,258 lebih kecil dari nilai t tabel $<1,98$. Selain itu, nilai original sample negatif yakni 0,019, dengan nilai p-value yakni 0,797. Ini memperlihatkan tidak ada pengaruh signifikan dari Beban Kerja pada Kinerja karyawan PT. Sharp Electronic cabang Pekanbaru.

Hipotesis kedua ditolak.

Pengujian Hipotesis (H3): Hasil dari Tabel 5 juga menjawab hipotesis ketiga Kepuasan Kerja berdampak pada Kinerja karyawan PT. Sharp Electronic cabang Pekanbaru. Nilai t statistik yakni 11,274 lebih besar dari nilai t tabel $>1,98$. Selain itu, nilai original sample positif yakni 0,792, dengan nilai p-value yakni 0,000. Ini memperlihatkan Kepuasan Kerja berdampak signifikan pada Kinerja karyawan PT. Sharp Electronic cabang Pekanbaru.

Hipotesis ketiga diterima.

Pengujian Hipotesis (H4): Hasil dari Tabel 5 juga menjawab hipotesis keempat Stress Kerja berdampak pada Kepuasan Kerja karyawan PT. Sharp Electronic cabang Pekanbaru. Nilai t statistik yakni $3,783 >$ nilai t tabel $>1,98$. Selain itu, nilai original sample positif yakni $0,000$, dengan nilai p-value yakni $-0,223$. Ini memperlihatkan Stress Kerja berdampak signifikan pada Kepuasan Kerja karyawan PT. Sharp Electronic cabang Pekanbaru.

Hipotesis keempat diterima.

Indirect Effect

Selanjutnya hasil dari pengaruh tidak langsung di studi ini ialah pengaruh Beban Kerja pada Kepuasan Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi, serta pengaruh Beban Kerja pada Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan yakni 95% dan memakai nilai t-tabel yakni 1,98 yakni:

Tabel 6 Hasil Uji *Bootstrapping*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0,366	0,374	0,068	5,350	0,000
Stress Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	-0,176	-0,181	0,047	3,727	0,000

Sumber: *Calculate Bootstrapping smartPLS*

Pengujian Hipotesis (H5): Hasil dari tabel 6 diatas menjawab hipotesis kelima Beban kerja berdampak pada Kinerja dengan mediasi Kepuasan kerja berdampak secara signifikan dengan nilai t statistik yakni 5,350 lebih besar dari t tabel $>1,98$ dengan nilai original sampel positif 0,366 dengan p value yakni 0,000 artinya Beban kerja berdampak pada Kinerja dengan mediasi Kepuasan kerja pada karyawan PT. Sharp electronic cabang pekanbaru. Hipotesis kelima diterima.

Dian Aulya Putry, Hamsal: Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT. Sharp Electronic Cabang Pekanbaru)

Pengujian Hipotesis (H6): Hasil dari tabel 6 diatas menjawab hipotesis keenam Stress kerja berdampak pada Kinerja dengan mediasi Kepuasan kerja berdampak secara signifikan dengan nilai t statistik yakni $3,727 > t \text{ tabel } > 1,98$ dengan nilai original sampel positif $-0,176$ dengan p value yakni 0,000 artinya Stress kerja berdampak pada Kinerja dengan mediasi Kepuasan kerja pada karyawan PT. Sharp electronic cabang pekanbaru. Hipotesis keenam diterima

Pengujian Hipotesis (H7): Hasil dari tabel 4 diatas menjawab hipotesis ketujuh Pengaruh Stress kerja dan Beban kerja berdampak pada Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening, Kepuasan Kerja memperlihatkan nilai 0,183 lalu nilai R^2 untuk variabel Kinerja ialah yakni 0,642 artinya masing-masing pengaruh varians nilai untuk Kepuasan Kerja ialah yakni 18,3% lalu variabel Kinerja berdampak yakni 64,2%, dimana nilai Kepuasan Kerja itu termasuk kategori berdampak yang lemah, Maka simpulannya, Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang kecil dalam memediasi variabel X pada variabel Y.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini menghasilkan Beban kerja pada karyawan berdampak signifikan pada Kepuasan Kerja, Beban kerja berdampak tidak signifikan pada Kinerja, Kepuasan kerja berdampak signifikan pada Kinerja, Stress kerja berdampak signifikan pada Kepuasan kerja, Beban kerja berdampak signifikan pada Kinerja, Stress kerja berdampak signifikan pada Kinerja. Meskipun Kepuasan Kerja memediasi beberapa hubungan antara variabel, namun pengaruhnya tergolong lemah dalam memediasi pengaruh variabel Beban Kerja dan Stress Kerja pada Kinerja karyawan. Kepuasan Kerja itu termasuk kategori berdampak yang lemah, Maka simpulannya Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang kecil pada memediasi variabel X pada variabel Y.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsyiani, Nursy Resti. "Pengaruh kecerdasan emosional beban kerja dan komunikasi terhadap stres kerja karyawan pada pt. pertamina ep di sanga sanga," 2017.
- Cahya, Agus Dwi, Ocsalino Damare, dan Catur Harjo. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik." *Economics and Digital Business Review* 2, no. 2 (2021): 214–21. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>.
- Christy, Nadia Antonita, dan Sholihati Amalia. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 3, no. 2 (2018): 74–83. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>.
- Eka Wijaya, Deni Wahyu Fauji, Diah Ayu Septy. "Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk." *Journal of Law, Administration, and Social Science* 1, no. 2 (2021): 84–94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>.
- hair et al. "Article information : When to use and how to report the results of PLS-SEM," 2018.

- Dian Aulya Putry, Hamsal: Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT. Sharp Electronic Cabang Pekanbaru)
- Hendrawan, A., dan A. Pradhanawati. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 6, no. 1 (2019): 357–67.
- Ikhsanto, jurusan teknik mesin Laily Noor. “PENGARUH STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN” 21, no. 1 (2020): 1–9.
- KERJA, STRES. “Stres Kerja,” no. 2 (1999): 28–39.
- Kusuma Chandra Kirana, Ambar Lukitaningsih, dan Dorce Marchiliya Londin. “Analysis of the Impact of Workload and Work Stress on Job Satisfaction With Motivation As Intervening Variable.” *Jurnal Aplikasi Manajemen* 19, no. 4 (2021): 791–803. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.04.08>.
- Lestary, Lyta. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” 3, no. 2 (2017).
- Matindas, Rygienia, Lery Fransil Suoth, dan Jeini Ester Nelwan. “Hubungan Antara Beban Kerja Fisik Dan Stres Kerja Dengan Produktivitas Pekerja Di Pt. Adhi Karya (Persero) Tbk.” *Jurnal KESMAS* 7, no. 5 (2018): 1–7.
- Mawaranti, Resya, dan Arif Partono Prasety. “Dampak Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Upt Puskesmas Jasinga.” *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* 13, no. 1 (2018): 37. <https://doi.org/10.21460/jrmb.2018.131.302>.
- Melati, Putu, Purboningrat Yo, Ida Bagus, dan Ketut Surya. “PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI.” *E-Jurnal Manajemen Unud* 4, no. 5 (2015): 1149–65.
- Muayyad, deden misbahudin. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II.” *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* 9, no. 1 (2016): 80–81.
- Mukrimaa, Syifa S., Nurdyansyah, Ani Fariyatul Fahyuni, ANIS YULIA CITRA, Nathaniel David Schulz, د. غسان, Tukiran Taniredja, Efi Miftah. Faridli, dan Sri Harmianto. *Stress Kerja. Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*. Vol. 6, 2016.
- Naim, Mashuri Yusuf Naim, Mursalim Umar Gani, dan Rini Purnamasari. “Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor area Makassar.” *BALANCA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 1, no. 2 (2019): 259–80. <https://doi.org/10.35905/balanca.v1i2.1147>.
- Novita, Reni Rifatun, dan Widiya Dewi Anjaningrum. “Peran Mediasi Value Perceived by Employee dan Perceived HR Service Quality atas Pengaruh Harapan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri* 8, no. 1 (2023): 24–41. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v8i1.2984>.
- Nur Aziz, dan Ignatius Joko Dewanto. “Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard.” *MAMEN: Jurnal Manajemen* 1, no. 2 (2022): 168–77. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>.
- Paparang, Natalia C. P., William A. Areros, dan Ventje Tatimu. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado.” *Productivity* 2, no. 2 (2021): 119–23.
- Parasian, Christian Sahat, dan I Gede Adiputra. “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 3, no. 4 (2021): 922. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13433>.
- Pendahuluan, A. “Kepuasan kerja karyawan,” t.t., 81–95.

- Dian Aulya Putry, Hamsal: Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT. Sharp Electronic Cabang Pekanbaru)
- Pontoh, S H, V P K Lengkong, Y Uhing, Pengaruh Stres, Kerja Dan, Beban Kerja, Terhadap Prestasi, P T Bank, dan Sulutgo Cabang. "PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BANK SULUTGO CABANG BORO KO." *Jurnal EMBA* 10, no. 1 (2022): 1399–1408.
- Riny Chandra. "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa." *Parameter* 4, no. 2 (2017): 670–78.
- Robbins, S P., dan T A. Judge. "KEPUASAN KERJA KARYAWAN : STUDI LITERATUR" 7 (2008).
- Robert, By, dan E Bob Brown. "PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI LINGKUNGAN KERJA DI MASA PANDEMI COVID-19 PADA PT. PABRIK KERTAS TJIWI KIMIA," no. 1 (2004): 1–14.
- Sari, Marta Widian, Nada Novia Deswira, dan Andriya Risdwiyanto. "Determinasi Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Turnover Intention: Studi pada PT Hayati Pratama Mandiri Padang." *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship* 12, no. 2 (2023): 346. <https://doi.org/10.30588/jmp.v12i2.430>.
- Sarstedt, Marko. "The Great Facilitator Re fl ections on the Contributions of," no. May (2019). <https://doi.org/10.1007/978-3-030-06031-2>.
- Sitompul, Silvia Sari, dan Feronika Simamora. "The Effect Of Workload, Work Experience, And Compensation On Employee Performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru." *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 2, no. 2 (2021): 142–53.
- Solehah, Siti, dan Sri Langgeng Ratnasari. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Beban Kerja , Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT . Federal Internasional Finance Cab Batam Effect of Leadership Style , Workload , Job Insecurity on Turnover Intention Employee Of PT . FIF Federal Internasi" 8, no. 2 (2019): 210–39.
- Sunarta, Sunarta. "Pentingnya Kepuasan Kerja." *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi* 16, no. 2 (2019): 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>.
- Suryawan, Ian Nurpatria, dan Andia Salsabilla. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 8, no. 1 (2022): 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>.
- Trinovela, Simanjuntak, dan Sitio Vera Sylvia Saragi. "Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor." *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* 2, no. 1 (2021): 42–54.
- Umboh, Ireine, Lucky O. H Dotulong, dan Merinda H. Ch Pandowo. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara." *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10, no. 2 (2022): 848–57. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40685>.
- Umi Khasanah, Anggi Saputra. "PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEJENUHAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD KOTA BANDUNG" 11, no. 1 (2023): 58–66.
- Waskito, Meindro, dan Ayu Rachmawati Putri. "Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office Pt Cipta Nugraha Contrindo." *Kinerja* 4, no. 1 (2022): 111–22. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1799>.

Dian Aulya Putry, Hamsal: Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT. Sharp Electronic Cabang Pekanbaru)

Wulandari, Nia, dan Hayat Sholihin. "PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MNC SEKURITAS." *Tjyybjb.Ac.Cn* 27, no. 2 (2019): 58–66.

Yuliani, Febri. "Perencanaan Peningkatan Kinerja: Upaya Merancang dan Meraih Kinerja Prima," no. 09 (2020): 118–25.