



MODEL KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KANTOR DINAS SOSIAL PENGENDALIAN PENDUDUK KELUARGA BERENCANA PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PADANG PANJANG

Ainul Mardhiah

¹Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Corresponding Email: ainulmardiah@gmail.com

ARTIKEL INFO

Sejarah Artikel:

Diterima 19 Maret 2024

Direvisi 03 April 2024

Diterima 30 april 2024

Tersedia Online 30 april 2024

KATA KUNCI:

Stres Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja



Ini Adalah Artikel Terbuka Dibawah Lisensi Cc By-Sa

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

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Populasi penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Sosial Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Padang Panjang. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, karena seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 52 pegawai. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Partial Least Square (PLS) digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja, pengaruh negatif dan tidak signifikan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja, pengaruh negatif dan tidak signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai, pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai, pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, pengaruh positif dan signifikan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja, pengaruh negatif dan tidak signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja, kontribusi variabel Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja yaitu sebesar 0,425 atau sebesar 42,5%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 57,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini kontribusi variabel Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,293 atau sebesar 29,3%, sedangkan sisanya sebesar 70,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Katakunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja.



Introduction

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha menjadi lebih baik lagi, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan selalu tercapai. Maka organisasi maupun perusahaan juga akan selalu meningkatkan kualitas pekerjaannya dan hasilnya berkualitas, jadi tingginya hasil kerja akan berdampak pada kinerja pegawai dengan kepuasan kerja pegawai, demikian juga pada Kantor Dinas Sosial Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Padang Panjang.

Menurut (SUSAN, 2019) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Stres kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan juga kepuasan kerja pegawai. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya.

Menurut (Gunawan, 2018) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Selain stres kerja, beban kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja pegawai. Sedangkan menurut (Arfani & Luturlean, 2018) adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

Berikut ini data akuntabilitas kinerja yang diperoleh langsung dari perusahaan dengan tolak ukur indikator kinerja yang dilakukan pegawai pada tahun 2022.

Tabel 1. 1.

Tabel Perbandingan Realisasi Kinerja s/d Triwulan III Tahun 2022 dengan Target Akhir Renstra (Per Sasaran Strategis)

No	Indikator Kinerja	Realisasi s/d Tahun 2022	Target Akhir Renstra	% Capaian
1.	Persentase PPKS yang tertangani	39,82	65	61,26
2.	Persentase lembaga social kemasyarakatan yang aktif	90	90	100
3.	Tingkat capaian Kota Layak Anak	Nindya	Nindya	100
4.	Predikat APE	Pratama	Madya	50



5.	Rata-rata jumlah anak perkeluarga	2,4	2,55	106,25
6.	Persentasi Pasangan Usia Subur yang mendapatkan fasilitasi dan pembinaan 1000 HP kehidupan	50,91	55	92,56

Sumber : Kantor Dinas Sosial Pengendalian Penduduk keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak

Dari tabel diatas terdapat terdapat 3(tiga) indikator kinerja yang masih belum tercapai yaitu persentase PPKS yang tertangani, Predikat APE(Anugrah Parahita Ekapraya) dan Persentase pasangan usia subur yang mendapatkan fasilitas dan pembinaan 1000 HP kehidupan. Belum tercapainya persentase 3(tiga) indikator tersebut dapat disebabkan adanya stres kerja yang cukup tinggi dikalangan pegawai yang disebabkan adanya tanggung jawab dan beban kerja. Dapat juga disebabkan kinerja yang menurun bila pegawai berhadapan tekanan atau desakan waktu. dan pegawai merasa kurang dapat dukungan atau kerja sama dari rekan kerjanya terutama dalam menghadapi masalah, hal ini juga dapat menyebabkan kurangnya semangat dalam bekerja sehingga persentase 3(indikator) tersebut belum tercapai. Hal ini akan menimbulkan stres kerja dan beban kerja pegawai yang akan berdampak kepada kinerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai.

Hasil observasi dilapangan, stres kerja dan beban kerja juga terjadi karena kurangnya kerja sama antara pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, dan juga kurangnya dukungan sesama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Stres kerja dan beban kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai dan kepuasan kerja pegawai, karena adanya stres kerja dan beban kerja yang tinggi, maka minat dan cara bekerja seorang pegawai dalam pekerjaannya tidak akan sesuai dengan tujuan organisasi. Begitu pula sebaliknya, jika stres kerja dan beban kerja rendah, maka seorang pegawai akan senang dalam melakukan pekerjaan dengan baik pula sesuai dengan tujuan organisasi yang hendak dicapai.

2.Literatur Review

2.1Kinerja Pegawai

Menurut (Steven & Prasetyo, 2016) kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Dwianto et al.,(2019) mengatakan ada beberapa yang menjadi indikator untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual yaitu: (1) Kualitas: Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, di ukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja. (2) Kuantitas: Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan. (3) Pelaksanaan tugas: Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.

(4) Tanggung jawab: Suatu akibat lebih dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

2.2 Stres Kerja

Bhastary Dwipayani, (2020) mengemukakan bahwa: “stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan”. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Indikator untuk mengukur stres kerja menurut Putra & Sriathi, (2018) yaitu: (1) Beban kerja yang berlebihan adalah beban kerja yang diberikan melebihi tanggung jawab.(2)Tekanan atau desakan waktu adalah rentang waktu yang

diberikan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan. (3)Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai adalah evaluasi pekerjaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya. (4)Konflik antar pribadi dan antar kelompok adalah kondisi yang kurang kondusif dimana disebabkan perbedaan pandangan dari pribadi atau kelompok di tempat kerja. (5) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan adalah perbedaan cara pandang terhadap suatu nilai perusahaan oleh masing – masing individu di perusahaan tersebut.

2.3 Beban Kerja

Menurut (Hermingsih & Purwanti, 2020) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Indikator untuk mengukur beban kerja seorang pegawai menurut Safitri & Astutik, (2019) yaitu : (1) Beban waktu (time load), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja yang meliputi standar waktu pelaksanaan kerja, dan waktu istirahat.

(2)Beban usaha mental (*mental effort load*), banyaknya usaha mental atau tugas-tugas yang harus dikerjakan, volume (ukuran) pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan yang besar, tingkat kesulitan pekerjaan yang dihadapi, dan tingkat resiko pekerjaan.

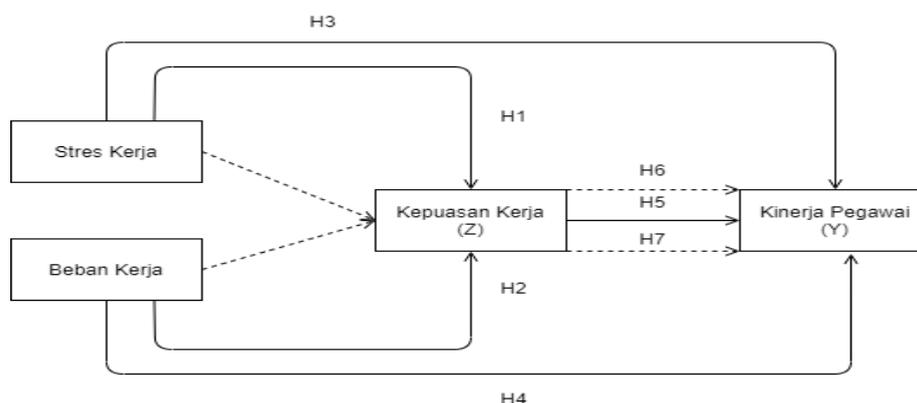
(3) Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*), yang menunjukkan kebingungan, frustrasi dan konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan (fokus/tidak fokus).

2.4 Kepuasan Kerja

Menurut (Rahmawani & Syahril, 2021)Kepuasan kerja atau *job satisfaction* dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya. Menurut (Bahri & Chairatun Nisa, 2017) indikator kepuasan kerja diukur dari: (1) Isi pekerjaan, (2) Supervisi, (3) Organisasi dan manajemen, (4) Kesempatan untuk maju, (5) Gaji atau insentif, (6) Rekan kerja, (7) Kondisi pekerjaan.

2.5 Model Penelitian

Uraian dari seluruh variabel yang diangkat dalam penelitian ini, maka dapat dibuat kerangka model penelitian seperti gambar dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka Pikir

3. Research Methods

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Dinas Sosial Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Padang Panjang yang berjumlah 52. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, karena jumlah populasi kurang dari 100. Maka seluruh populasi dijadikan sampel

dengan jumlah sebanyak 52 orang responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus, dengan cara penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Dinas Sosial Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Padang Panjang.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner disebar kepada seluruh sampel untuk di isi penilaiannya sesuai dengan *Skala Likert* dengan Skor 1-5.

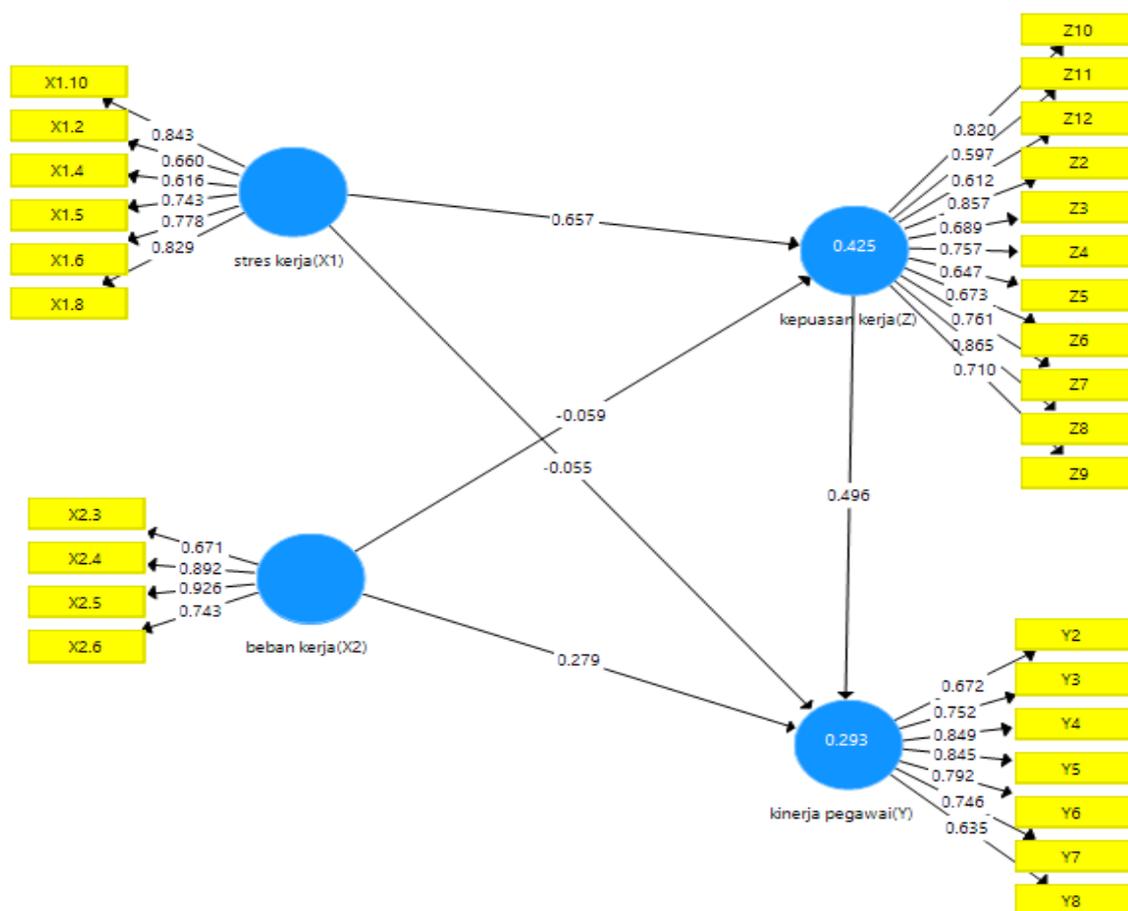
3.3 Teknik Analisis Data

Dalam Penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program Partial Least Square (PLS) SmartPLS 3. Partial Least Square (PLS) merupakan metode yang powerful oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. Data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar.

4. Result and Discussion

4.1 Hasil Pengujian Data

4.1.1 Pengujian Outer Model



Gambar 2. Outer Model

Sumber : Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)



Journal of Business And Market Innovations (JBMI)

<https://jbmi.journal-icesb.org/index.php/jbmi>

E-ISSN – Volume 1 Nomor 1 ,Tahun 2024 hal: 9-19

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Pada gambar di atas semua indikator memiliki nilai *convergent validity* < 0,50



4.1.2 Penilaian Reliabilitas

Tabel 2. Nilai *Construct Reliabilty* dan *Validity*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
beban kerja(X2)	0.840	0.975	0.886	0.664
kepuasan kerja(Z)	0.911	0.930	0.926	0.535
kinerja pegawai(Y)	0.876	0.888	0.904	0.577
stres kerja(X1)	0.892	1.278	0.884	0.562

Sumber : Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)

Berdasarkan tabel di atas telah ditemukan nilai *cronbach alpha* di atas 0,50 artinya bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau handal. Kemudian nilai *composite reliabilty* masing-masing konstruk di atas 0,70, demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau *reliable*.

4.1.3 Evaluasi Nilai *R-Square*

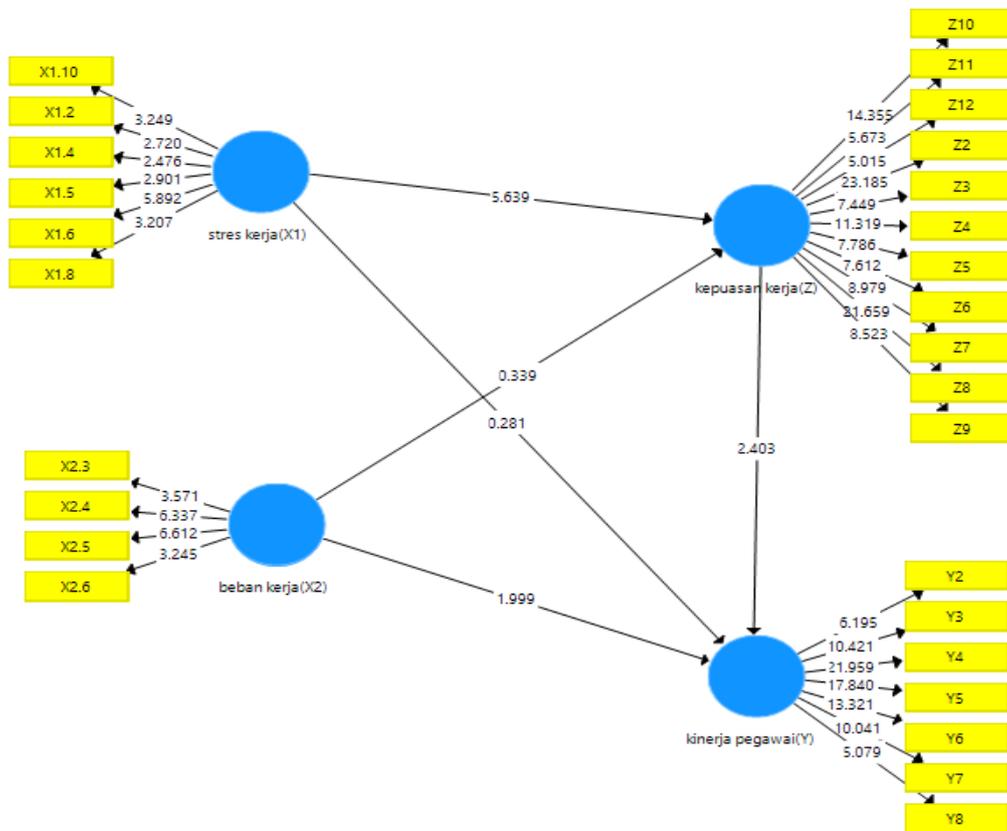
Tabel 3. Nilai *R-Square*

	R Square	R Square Adjus...
kepuasan kerja(Z)	0.425	0.402
kinerja pegawai(Y)	0.293	0.249

Sumber : Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)

Pada tabel 3 di atas, terlihat nilai *R-Square* konstruk Kinerja Pegawai sebesar 0,293 atau sebesar 29,3%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk Kinerja Pegawai dari konstruk Stres Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja. Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,425 atau sebesar 42,5% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk Stres Kerja dan Beban Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kepuasan Kerja.

4.1.4 Pengujian *Inner Model*



Gambar 3. Inner Model

Sumber : Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)

4.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima.

Tabel 4. Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O /...	P Values
beban kerja(X2) -> kepuasan kerja(Z)	-0.059	-0.017	0.173	0.339	0.735
beban kerja(X2) -> kinerja pegawai(Y)	0.279	0.277	0.139	1.999	0.046
kepuasan kerja(Z) -> kinerja pegawai(Y)	0.496	0.516	0.206	2.403	0.017
stres kerja(X1) -> kepuasan kerja(Z)	0.657	0.680	0.116	5.639	0.000
stres kerja(X1) -> kinerja pegawai(Y)	-0.055	-0.048	0.195	0.281	0.779

Sumber : Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)



Tabel 5. Path Analysis

	Original Sample (O)	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O /...	P Values
beban kerja(X2) -> kepuasan kerja(Z) -> kinerja pegawai(Y)	-0.029	-0.002	0.096	0.304	0.762
stres kerja(X1) -> kepuasan kerja(Z) -> kinerja pegawai(Y)	0.326	0.352	0.156	2.088	0.037

Sumber : Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

Berdasarkan tabel 4 dan tabel 5 di atas, maka dapat diperoleh hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. H1. Nilai koefisien original sampel sebesar 0,657 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 5,639 > 1,96, nilai P-Value 0,000 < 0,05 oleh karena itu H₀ ditolak H₁ diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Stres Kerja terhadap Kepuasan kerja.
2. H2. Nilai koefisien original sampel sebesar -0,059 artinya terdapat nilai negatif antara Beban Kerja dan Kepuasan Kerja. Kemudian, nilai t-statistik < t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 0,339 < 1,96, nilai P-Value 0,735 > 0,05 oleh karena itu H₀ diterima H₂ ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
3. H3. Nilai koefisien original sampel sebesar -0,055 artinya terdapat nilai negatif antara hubungan Beban Kerja dan Kinerja Pegawai. Kemudian, nilai t-statistik < t-tabel pada alpha 5% atau 0,281 < 1,96, nilai P-Value 0,779 > 0,05 oleh karena itu H₀ diterima H₃ ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
4. H4. Nilai koefisien original sampel sebesar 0,279 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Beban Kerja dan Kinerja Pegawai. Kemudian, nilai t-statistik < t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 1,999 < 1,96, nilai P-Value 0,046 < 0,05 oleh karena itu H₀ ditolak H₄ diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
5. H5. Nilai koefisien original sampel sebesar 0,496 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Kemudian, nilai t-statistik > t –tabel 1,96 pada alpha 5% atau 2,403 > 1,96, nilai P-Value 0,017 < 0,05 oleh karena itu H₀ ditolak H₅ diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
6. H6. Nilai koefisien original sampel sebesar 0,326 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui kepuasan Kerja. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 2,088 > 1,96 nilai P-Value 0,037 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis diterima atau H₀ ditolak dan H₆ diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.



7. H7. Nilai koefisien original sampel sebesar -0,029 artinya terdapat nilai negatif antara hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $0,304 < 1,96$ nilai P-Value $0,762 > 0,05$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_1 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.

Kesimpulan dan saran

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa dari tujuh hasil penelitian yang paling dominan adalah pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja item pernyataan paling dominan adalah X1.9 dengan pernyataan kuesioner alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja dan Z.7 dengan pernyataan kuesioner setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier. Oleh karena itu penelitian ini sangat penting untuk instansi pemerintah atau swasta dalam pengambilan keputusan terkait Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai khususnya pada Kantor Dinas Sosial Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Padang Panjang.

References

- Arfani, M. R., & Luturlean, B. (2018). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sucofindo cabang Bandung. *E-Proceeding of Management*, 5(2), 2770–2785.
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Bhastary Dwipayani, M. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 786. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p08>
- Rahmawani, R., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Sinarmas Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 27–40. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.462>
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344>



Journal of Business And Market Innovations (JBMI)

<https://jbmi.journal-icesb.org/index.php/jbmi>

E-ISSN – Volume 1 Nomor 1 ,Tahun 2024 hal: 9-19

Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 78–88.

SUSAN, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>