



Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Jawa Metalindo Prima Industri

Edwin Hidayat^{1*}, Sugiharto², Harsono Teguh³, Bambang Karnain⁴, I Gede Wiyasa⁵

¹⁻⁵ Fakultas Ekonomi Manajemen Bisnis, Universitas 45 Surabaya, Indonesia

*Penulis Korespondensi: edwin.hidayat02@gmail.com

Abstract. *This research aims to analyze the influence of work stress and job satisfaction on employee performance at PT Jawa Metalindo Prima Industri. High work stress can reduce employee performance, while high job satisfaction can increase their performance. The research method used was a survey with a questionnaire distributed to 97 company employees. Data were analyzed using multiple linear regression to determine the relationship between the independent variables (work stress and job satisfaction) and the dependent variable (employee performance). The research results show that work stress has a negative and significant influence on employee performance, with a regression coefficient value of -0.092 and a significance value of 0.000. On the other hand, job satisfaction has a positive and significant influence on employee performance, with a regression coefficient value of 1.040 and a significance value of 0.000. The conclusion of this research is that companies need to manage work stress levels through stress management programs and increase job satisfaction through rewards and career development to maximize employee performance. This research provides practical contributions in human resource management, especially in managing work stress and job satisfaction to increase employee productivity.*

Keywords: *Employee Performance; Human Resources Management; Job Satisfaction; Job Stress; Work Stress.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jawa Metalindo Prima Industri. Stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan, sementara kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja mereka. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan kuesioner yang dibagikan kepada 97 karyawan perusahaan. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (stres kerja dan kepuasan kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi -0,092 dan nilai signifikansi 0,000. Sebaliknya, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi 1,040 dan nilai signifikansi 0,000. Kesimpulan dari penelitian ini adalah perusahaan perlu mengelola tingkat stres kerja melalui program manajemen stres dan meningkatkan kepuasan kerja melalui penghargaan dan pengembangan karir untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis dalam manajemen sumber daya manusia, terutama dalam mengelola stres kerja dan kepuasan kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; MSDM; Stres Kerja; Tekanan Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia dituntut untuk memberikan kontribusi terbaik melalui capaian target kerja yang jelas, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta kemampuan beradaptasi terhadap beban kerja yang terus bertambah. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dapat memicu stres, terutama ketika tugas tidak terselesaikan namun justru ditambah dengan pekerjaan baru (Tae, 2021). Stres muncul akibat tekanan dan ketidakselarasan antara individu dengan lingkungannya, yang berdampak pada gangguan emosional, mental, dan penurunan kinerja (Dewi, 2023). Kondisi stres yang berkepanjangan tidak hanya menurunkan produktivitas, tetapi juga dapat mendorong karyawan untuk keluar dari perusahaan (Sulastri, 2020).

Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi karena menunjukkan tingkat kontribusi seseorang terhadap perusahaan. Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan, jenis pekerjaan, serta hubungan kerja dalam organisasi (Azhari & Supriyatin, 2020). Penurunan kinerja dapat berdampak pada menurunnya produktivitas dan profit perusahaan. Meskipun data menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja Indonesia selama periode 2018–2022 mengalami peningkatan sebesar 4,8% (Databoks, 2022), hal tersebut tidak menjamin bahwa setiap perusahaan mengalami kondisi yang sama, karena tingkat kepuasan kerja memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja (Rismayanti, 2018).

Kepuasan kerja merupakan refleksi dari sikap dan persepsi karyawan terhadap pekerjaannya. Jika karyawan merasa puas, maka kinerja cenderung meningkat. Pengelolaan stres kerja yang baik juga menjadi faktor penting, karena stres dapat berdampak positif dengan memotivasi individu, namun juga dapat berdampak negatif dengan menurunkan semangat dan produktivitas kerja (Andayani, 2020). Oleh karena itu, keseimbangan antara beban kerja, lingkungan kerja, dan penghargaan yang diterima karyawan sangat menentukan tingkat kepuasan dan kinerja yang dihasilkan.

PT Jawa Metalindo Prima Industri, sebagai perusahaan manufaktur yang berdiri sejak tahun 1985, telah mengalami perkembangan yang signifikan melalui peningkatan kapasitas produksi, diversifikasi produk, dan ekspansi usaha (Hidayat, 2024). Namun, perkembangan organisasi harus didukung oleh kinerja karyawan yang optimal agar perusahaan mampu bertahan dan bersaing. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Jawa Metalindo Prima Industri.”

2. KAJIAN TEORITIS

Kajian teoritis dalam penelitian ini membahas konsep-konsep utama yang berkaitan dengan stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai standar dan target yang telah ditetapkan oleh organisasi (Parasian, 2021). Tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dari lingkungan kerja. Indikator kinerja mencakup tujuan, standar, umpan balik, sarana pendukung, kompetensi, motivasi, dan peluang untuk berprestasi.

Stres kerja merupakan kondisi tekanan yang dialami karyawan akibat adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki (Griffin &

Moorhead, 2013). Stres dapat bersumber dari tuntutan tugas, peran, hubungan antarindividu, struktur organisasi, serta gaya kepemimpinan (Robbins, 2006). Apabila tidak dikelola dengan baik, stres dapat menurunkan konsentrasi dan produktivitas, sehingga berdampak negatif terhadap kinerja. Sebaliknya, kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang muncul terhadap pekerjaan yang dilakukan (Fathoni, 2006). Kepuasan kerja tercermin dari terpenuhinya kebutuhan dasar, harapan, dan keinginan karyawan dalam lingkungan kerja.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres kerja cenderung berpengaruh negatif terhadap kinerja, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat stres dan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Oleh karena itu, stres kerja dan kepuasan kerja dipandang sebagai faktor penting yang berperan dalam menentukan kualitas kinerja karyawan di suatu organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menguji hubungan antara variabel stres kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) di PT Jawa Metalindo Prima Industri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan tersebut, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling. Berdasarkan perhitungan menggunakan tingkat kepercayaan 95% dan margin of error 10%, diperoleh jumlah sampel sebanyak 97 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan wawancara untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam. Sumber data terdiri dari data primer, berupa tanggapan langsung responden dan dokumen perusahaan, serta data sekunder yang diperoleh dari literatur, jurnal, dan hasil penelitian terdahulu. Definisi operasional variabel mengacu pada teori yang relevan, yaitu stres kerja diukur melalui indikator tuntutan tugas dan tuntutan pribadi, kepuasan kerja berdasarkan aspek sifat pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan, dan hubungan kerja, serta kinerja karyawan diukur melalui kinerja tugas, kinerja adaptif, dan kinerja kontekstual.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik dengan bantuan SPSS, yang diawali dengan uji validitas dan reliabilitas instrumen untuk memastikan kelayakan alat ukur. Selanjutnya dilakukan analisis statistik deskriptif serta uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas sebagai prasyarat analisis lanjutan. Model yang digunakan adalah regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan, melalui uji t dan uji F. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar

kontribusi stres kerja dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, serta uji korelasi untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antarvariabel. Dengan rangkaian analisis tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang jelas tentang pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana butir pernyataan dalam instrumen mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) yang lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,1996 serta bernilai positif. Hal ini menandakan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien Cronbach's Alpha pada variabel stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan semuanya berada di atas batas minimum 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik, sehingga instrumen yang digunakan mampu memberikan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya.

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,051, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga memenuhi salah satu syarat penting dalam analisis regresi linear.

Selanjutnya, uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan bersifat linear, demikian pula hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai deviation from linearity yang lebih besar dari 0,05 pada kedua hubungan tersebut. Uji multikolinearitas juga menunjukkan tidak adanya korelasi yang kuat antar variabel independen, yang dibuktikan dengan nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Selain itu, hasil uji heterokedastisitas memperlihatkan bahwa tidak terjadi perbedaan varians yang signifikan antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa data bersifat homokedastis. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik tersebut, model regresi dinyatakan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 1. Regresi Linear Berganda.

		Coefficients^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	5.208	.678		7.678
	Stres Kerja	-.092	.036	-.128	-2.571
	Kepuasan Kerja	1.040	.056	.932	18.664

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresi untuk model regresi II adalah sebagai berikut :

$$Y = 5,208 - 0,092X_1 + 1,040 X_2 + 0,21,3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Konstanta

Nilai Konstanta sebesar 5,208 menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan pada variable stress kerja dan kepuasan kerja maka kinerja karyawan adalah sebesar 5,208.

b. Stress (X1)

Stres Kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar -0,092. Adanya hubungan negatif ini berarti adanya hubungan yang berkebalikan antara stress kerja (X1) dan kinerja (Y). Nilai koefisien -0,092 dapat diartikan jika variabel stress kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,092 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

c. Kepuasan kerja (X2)

Kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 1,040. Adanya hubungan positif ini berarti Kepuasan kerja dan kinerja mempunyai hubungan yang searah. Nilai koefisien 1,040 dapat diartikan bahwa apabila variabel kepuasan kerja meningkat satu satuan maka besarnya kinerja akan meningkat sebesar 1,040 dengan asumsi semua variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

Tabel 2. Uji t.

		Coefficients^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	5.208	.678		7.678
	Stres Kerja	-.092	.036	-.128	-2.571
	Kepuasan Kerja	1.040	.056	.932	18.664

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh pada variabel stress kerja nilai t hitung (-2.571) lebih besar dari nilai t tabel (1.98552) dan signifikansi stress kerja sebesar 0,012 nilai ini $<0,05$. Sehingga disimpulkan bahwa stress kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, arah pengaruh yang negatif bermakna semakin tinggi stress kerja akan menurunkan kinerja karyawan. Kemudian pada kepuasan kerja diperoleh nilai t hitung (18.664) lebih besar dari nilai t tabel (1.98552) dan signifikansi sebesar 0,000 nilai ini $<0,05$. Sehingga disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, arah pengaruh yang positif bermakna semakin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan

Tabel 3. Hasil Uji F.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1454.571	2	727.286	185.014	.000 ^b
	Residual	369.511	94	3.931		
	Total	1824.082	96			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 185,014 di mana nilai ini lebih dari nilai F tabel (3,09) dan signifikansi uji f sebesar $0,000 < 0,05$. Dengandemikian dapat disimpulkan bahwa variabel Stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.797	.793	1.98267

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besar pengaruh secara simultan kedua variable bebas terhadap variable Y, berdasarkan variabel di atas, nilai koefisien determinasi (R²) model regresi I adalah 0,797, Variabel Stress Kerja dan kepuasan kerja adalah sebesar 79,7%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh sebab lain diluar kedua variabel bebas tersebut.

Pembahasan

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja

Pada penelitian ini Berdasarkan hasil uji t diperoleh signifikansi stress kerja sebesar 0,012 nilai ini $<0,05$ sehingga diartikan bahwa stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara untuk melihat arah pengaruh yang diberikan

oleh variable stress kerja dengan melihat nilai Unstandardized B pada koefisien regresi linear berganda dengan diperoleh nilai Unstandardized B sebesar -0.090. Nilai ini bernilai negatif yang menandakan arah pengaruh yang berkebalikan, sehingga disimpulkan semakin tinggi stress kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan PT Jawa Metalindo Prima Industri sebesar.

Hasil analisis penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh (Prasetio et al., 2019), yang menyatakan stress kerja merupakan ketegangan yang dialami oleh karyawan karena terjadinya ketidakseimbangan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Penumpukan stress kerja yang lama akan berdampak kepada turunnya kinerja karyawan dan beresiko menyebabkan karyawan ingin keluar dari perusahaan, hal ini merupakan salah satu kerugian yang dapat timbul. Dalam penelitian (Sulastri, 2020), juga menjelaskan bahwa Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena stress merupakan keadaan wajar yang terbentuk pada diri manusia sebagai suatu respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari – hari dengan kesibukan dan beban kerja semakin bertambah. Stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah, atau khawatir

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Pada penelitian ini Berdasarkan hasil uji t diperoleh signifikansi stress kerja sebesar 0,000 nilai ini $<0,05$ sehingga diartikan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara untuk melihat arah pengaruh yang diberikan oleh variabel stress kerja dengan melihat nilai Unstandardized B pada koefisien regresi linear berganda dengan diperoleh nilai Unstandardized B sebesar 1.040. Nilai ini bernilai positif yang menandakan arah pengaruh yang searah, sehingga disimpulkan semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT Jawa Metalindo Prima Industri.

Hasil analisis penelitian` ini sesuai dengan riset sebelumnya oleh (Warongan et al., 2022) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi keadaan emosional atau perasaan setiap individu karyawan terhadap hasil yang didapat dari pekerjaan yang dilakukan. Singkatnya, kepuasa..an kerja merupakan cerminan dari sikap atau perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga deangan mendapatkan kepuasan kerja yang baik akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan

Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Simultan terhadap Kinerja

Pada penelitian ini Berdasarkan hasil uji f diperoleh signifikansi sebesar 0,000 nilai ini $<0,05$ sehingga diartikan bahwa stress kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapaun besaran pengaruh yang diberikan oleh variabel

stress kerja dan kepuasan kerja untuk bisa mempengaruhi kinerja karyawan terlihat dari nilai R square sebesar 0.797 yang berarti secara simultan variabel Stress Kerja dan kepuasan kerja sebanyak 79,7%, berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jawa Metalindo Prima Industri, sedangkan 20,3% sisanya dijelaskan oleh sebab lain diluar kedua variable bebas tersebut. Hasil analisis penelitian ini sesuai dengan riset sebelumnya oleh (Parasian dan Adiputra, 2021) yang menyatakan stress kerja terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Steven dan Partono, 2020) juga memperoleh bahwa stress kerja berpengaruh signifikan negative terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jawa Metalindo Prima Industri. Stres kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin baik pula kinerja yang ditampilkan. Secara simultan, stres kerja dan kepuasan kerja memberikan kontribusi yang besar dalam memengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebesar 79,7%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan stres kerja serta peningkatan kepuasan kerja sebagai strategi utama dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan perusahaan.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, peneliti menyarankan agar pihak manajemen lebih memperhatikan keseimbangan beban kerja, hubungan kerja, serta sistem kompensasi yang diterima karyawan agar sesuai dengan tanggung jawab dan kinerja yang diberikan. Upaya ini diharapkan mampu menekan tingkat stres sekaligus meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah variabel dan metode analisis yang digunakan, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi, serta menggunakan metode dan sampel yang lebih luas agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan akurat.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad, Y., & Taroreh, B. (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). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Andayani, M. (2020). Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Indojoya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 797–804. <https://doi.org/10.32502/mti.v5i1.2476>
- Azhari, R., & Supriyatin. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(6), 1–25.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Dewi, R. F., Nurhadi, M., Julianti, E., & Prawitowati, T. (2023). Peran mediasi motivasi kerja pada stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di kantor pemangkuan hutan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(1), 247–261. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i1.549>
- Gofur, A. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295–304. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3is1.147>
- Hidayat, E., Wiyasa, I. G., & Teguh, H. (2024). Peran purchasing departemen dalam pengadaan barang pada PT Jawa Metalindo Prima Industri (laporan kegiatan kuliah kerja lapangan). *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1), 129–145. <https://doi.org/10.30640/abdimas45.v3i1.2337>
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Hubungan lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja pada perawat RSJ Prof. Dr. Muhammad Ildrem Sumatera Utara. *Jurnal Diversita*, 12(2), 25. <https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259>
- Krskito, T. J., & Rini, H. P. (2022). Stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 4(2), 1164–1173. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4477>
- Makkira, M., Syakir, K., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngando, A. M. (2022). Pengaruh stres kerja, komunikasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Stres kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Parasian, C. S., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(4), 922–932. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13433>
- Prasatio, A. P., Luturlean, B. S., & Agathanisa, C. (2019). Examining employee's compensation satisfaction and work stress in a retail company and its effect on

- increasing employee job satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 239–265. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14791>
- Rismayanti, R. D., Aini, M. A. M., & Khurotul, E. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 1–13.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Sandiarta, I. W. B., & Suwandana, I. G. M. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1899. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p13>
- Sugiono. (2019a). Alat-alat analisis kuantitatif dan penerapannya. *Jurnal Metode Penelitian*.
- Sugiono. (2019b). Penelitian dan analisa data. *Jurnal Penelitian Kuantitatif*.
- Sugiono. (2019c). Penelitian kuantitatif. *Jurnal Analisa Data*, 3(1), 190–201.
- Sugiono. (2019d). Penelitian kuantitatif. *Jurnal Analisa Data*, 3(1), 190–201.
- Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Electoral Governance: Jurnal Tata Kelola Pemilu Indonesia*, 12(2), 6. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Tae, F. S., Yuliari, K., Putra, Y., & Kristanti, D. (2021). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian administrasi dan pergudangan di PT Surya Sawit Sejati Kalimantan Tengah. *Risk: Jurnal Riset Bisnis dan Ekonomi*, 2(2), 157–199. <https://doi.org/10.4324/9781315693200-6>
- Warongan, B. U., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>