



## Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Bebek Uma Sari Resto Singapadu, Gianyar

Ni Made Galih Sekar Wangi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana, Denpasar, Bali, Indonesia

**Abstract.** Job satisfaction comes because someone feels a good feeling from a job evaluation and also the characteristics related to job satisfaction itself. Thus the company must know what things will affect the job satisfaction of its employees. This study aims to determine job stress on job satisfaction with work motivation as a mediating variable in employees of Bebek Uma Sari Resto, Singapadu Gianyar. This research was conducted at Bebek Uma Sari Resto, Singapadu Gianyar with a total sample of 50 employees. The method of determining the sample in this study is saturated sampling method. Data collection is done through observation, interviews, and questionnaires. Instrument test used is validity test and reliability test. The data analysis technique in this study uses path analysis techniques, classical assumption tests, and sobel tests. Based on the results of the analysis, this study shows that job stress has a negative and significant effect on job satisfaction in employees of Bebek Uma Sari Resto, Singapadu Gianyar. Job stress has a negative and significant effect on work motivation in employees of Bebek Uma Sari Resto, Singapadu Gianyar. Work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction in employees of Bebek Uma Sari Resto, Singapadu Gianyar, and work motivation is a mediating variable between work stress and job satisfaction in employees of Bebek Uma Sari Resto.

**Keywords:** Job Stress, Job Satisfaction, Work Motivation.

**Abstrak.** Kepuasan kerja hadir karena seseorang merasakan suatu perasaan yang baik dari suatu evaluasi pekerjaan dan juga ciri-ciri yang berkaitan dengan kepuasan kerja itu sendiri. Dengan demikian perusahaan harus mengetahui hal-hal apa saja yang akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Bebek Uma Sari Resto Singapadu Gianyar. Penelitian ini dilakukan di Resto Bebek Uma Sari Singapadu Gianyar dengan jumlah sampel sebanyak 50 karyawan. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan angket. Instrumen tes yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur, uji asumsi klasik, dan uji Sobel. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bebek Uma Sari Resto Singapadu Gianyar. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan Resto Bebek Uma Sari Singapadu Gianyar. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bebek Uma Sari Resto Singapadu Gianyar, dan motivasi kerja merupakan variabel mediasi antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan Bebek Uma Sari Resto.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam kemajuan suatu organisasi, perusahaan, pemerintahan dan juga dalam menjalankan suatu usaha baik usaha kecil hingga besar. Mahartika (2019) menyatakan sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam mendirikan perusahaan sehingga perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten untuk membantu perusahaan

tersebut mencapai tujuan. Pada zaman yang terus menuntut suatu organisasi selalu berinovasi dan berkembang, salah satu fenomena dalam lingkup perilaku organisasi yang harus diperhatikan salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan atau biasa dikenal dengan istilah Job Satisfaction. Perusahaan yang memiliki reputasi baik tentu memiliki tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi.

Setiap individu yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Karyawan yang dapat mengatur waktu dengan baik sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan juga dengan efisien, maka akan cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi yang akan menyebabkan perasaan yang positif yang muncul terkait pekerjaan yang telah diselesaikan oleh (Adhitarma & Adnyani, 2023). Suatu perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan, khususnya perusahaan yang bergerak dalam bidang industri makanan dan minuman, karena ketika karyawan merasa puas maka akan menyebabkan karyawan memberikan pelayanan terbaik pada perusahaan bersangkutan.

Bebek Uma Sari Resto merupakan sebuah usaha restaurant yang bergerak dalam bidang kuliner. Bebek Uma Sari Resto beralamat di Jalan Raya Singapadu No. 10 Sukawati, Gianyar, Bali. Bebek Uma Sari Resto merupakan salah satu restaurant terbesar yang ada di daerah Singapadu, restaurant ini menjual segala jenis hidangan menu mulai dari western sampai menu khas Bali. Bebek Uma Sari Resto memperkerjakan sebanyak 50 karyawan. Sebagai suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang kuliner, Bebek Uma Sari Resto perlu memperhatikan kepuasan karyawan karena ketika karyawan merasa puas maka karyawan akan memberikan pelayanan terbaik pada perusahaan bersangkutan. Target-target utama dalam memajukan perusahaan Bebek Uma Sari Resto adalah dengan mendapatkan laba yang tinggi dan pengeluaran seminimal mungkin, dan untuk mewujudkan semua itu perlu dukungan dari peran sumber daya manusia yang berkualitas.

Fenomena yang terjadi selama proses kerja berlangsung di Bebek Uma Sari Resto adalah keluhan dari karyawan terkait dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari data hasil prasurevei yang dilakukan melalui google form berikut. Google form dibagikan kepada 20 orang karyawan yang menghasilkan hasil sebagai berikut.

**Tabel 1. Hasil Prasurvei Karyawan**

Pertanyaan	Jawaban	
	Setuju	Tidak Setuju
Apakah anda merasakan stres kerja yang tinggi selama bekerja di perusahaan?	13	7
Apakah anda merasakan kepuasan selama bekerja di perusahaan?	5	15
Apakah anda menginginkan peningkatan kompensasi yang diberikan?	20	0
Apakah kompensasi yang diberikan cukup untuk memberikan rasa puas kepada anda?	6	14

*Sumber: Hasil jawaban karyawan melalui google form (2023)*

Hasil pra survei yang dilakukan dengan menyebarkan google form kepada 20 orang karyawan menyatakan bahwa 13 dari 20 orang menyatakan setuju bahwa karyawan merasakan stres kerja yang tinggi selama bekerja di perusahaan, dan 7 orang lainnya menyatakan tidak setuju. Hanya 5 dari 20 orang menyatakan setuju bahwa mereka merasakan kepuasan selama bekerja di perusahaan, artinya mayoritas karyawan merasakan kurang puas selama bekerja di perusahaan Bebek Uma Sari Resto. 20 orang menyatakan bahwa mereka setuju apabila ada peningkatan kompensasi di Bebek Uma Sari Resto. Hanya 6 dari 20 orang yang menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan cukup untuk memberikan kepuasan kerja, dan 14 orang sisanya menyatakan tidak setuju.

Selain itu, wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan menemukan indikasi masalah pada stres kerja karyawan, dimana karyawan mengalami stres kerja dikarenakan tuntutan peran dalam pekerjaan, seperti halnya jika kunjungan membludak seorang barista juga harus menjadi waiter dan kasir sehingga menyebabkan karyawan tidak fokus dengan pekerjaan yang dijalankan.

Hasil prasurvei dengan metode wawancara, diperoleh bahwa terdapat masalah stres kerja dan kepuasan kerja yang terindikasi di perusahaan Bebek Uma Sari Resto. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh Bebek Uma Sari Resto untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan sehingga stres kerja karyawan akan menurun. Kepuasan kerja dinilai sebagai suatu hal yang bersifat individual karena kepuasan kerja menentukan sejauh mana karyawan menyukai atau tidak menyukai pekerjaan mereka. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada masing-masing individu tersebut. Individu yang merasa senang pada kegiatan yang

dilakukannya maka kepuasan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja juga akan mengalami peningkatan. Kepuasan kerja mengacu pada keseluruhan orientasi emosional individu terhadap tugas yang saat ini ditempati. Secara khusus, kepuasan kerja adalah fungsi yang menggambarkan berbagai kepuasan pengalaman karyawan untuk berbagai aspek pekerjaan mereka (Huynh, T. N. & Hua, 2020). Kepuasan kerja juga merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi seorang karyawan saat memandang pekerjaan mereka yang dicerminkan melalui perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Sutrisno, 2019)

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh stres kerja. Stres kerja merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Istilah “stres” sebenarnya mencakup tiga topik meliputi perubahan atau rangsangan dari lingkungan yang menyebabkan stres, respon psikologis dan fisiologis terhadap rangsangan tersebut dan penyakit yang dihasilkan dari stimulasi berlebihan terhadap respons fisiologis dan psikologi.

Stres kerja merupakan salah satu permasalahan serius yang menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya. Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Karyawan yang mengalami stres, akan mengalami beberapa gejala seperti sulit berkonsentrasi, turunnya nafsu makan, tidak bersemangat, serta mengalami masalah dalam berkomunikasi dengan orang lain (Putra, D. M. B. A., & Mujiati, 2019). Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun atau sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Stres juga merupakan suatu kondisi keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya. Kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam perusahaan. Prawira & Suwandana (2019) yang menemukan stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Kurniawaty et al. (2019) menyatakan bahwa stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

---

*Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Bebek Uma Sari Resto Singapadu, Gianyar (Ni Made Galih Sekar Wangi)*

Faktor lain ialah motivasi kerja, Motivasi kerja merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya, orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan atau keinginan yang tidak disadari (*unconscious needs*) (Yasa & Dewi, 2019). Afandi & Bahri (2020) menyatakan motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya semangat kerja dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan juga meningkatkan loyalitas kerja yang berdampak pada kinerja pegawai. Indikasi permasalahan dalam variabel motivasi yakni kurangnya pemberian dorongan yang berupa arahan dan bimbingan terhadap karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan merasa kurang jelas dengan tugas yang diberikan yang mengakibatkan kurangnya motivasi karyawan untuk mencapai posisi yang strategis. Pancasila et al. (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Arif et al. (2019) serta Paais & Pattiruhu (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun hasil penelitian berbeda ditemukan pada penelitian Harahap & Khair (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sejalan dengan uraian latar belakang dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian, yaitu.

H<sub>1</sub> : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

H<sub>2</sub> : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja.

H<sub>3</sub> : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H<sub>4</sub> : Motivasi kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja.

## **TINJAUAN LITERATUR**

Herzberg (1959) dalam Teori Dua Faktornya menyatakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda dan kepuasan serta ketidakpuasan kerja bukan merupakan variabel kontinu. Kebutuhan tingkat atas dalam teori Herzberg yang diturunkan dari Maslow adalah harga diri dan aktualisasi diri yang tergolong dalam faktor motivator, sedangkan kebutuhan lainnya tergolong dalam faktor kebersihan. Teori Dua Faktor

digunakan sebagai grand theory dalam penelitian ini karena Teori Dua Faktor menjadi dasar penilaian beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja berdasarkan faktor-faktor yang mendorong perawat merasakan kepuasan dalam bekerja. Hasil penelitian Safitri dan Astutik (2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, begitu pula Ridho dan Susanti (2019) menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk lebih memperkuat kebenaran hasil penelitian terdahulu terkait variabel-variabel dalam penelitian ini, maka penelitian ini akan menguji pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Rumusan masalah merupakan tulisan singkat yang berisi pertanyaan-pertanyaan penulis mengenai topik tersebut. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, berdasarkan topik yang telah dibahas:

1. Bagaimana stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja?
3. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Bagaimana motivasi kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja?

The purpose of a study may be to identify or describe a concept or to explain or predict a situation or a solution to a situation, which indicates the type of study to be conducted. Based on the discussion that has been carried out, the research objectives are as follows:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui motivasi kerja dalam memediasi pengaruh stres kerja

The purpose of research is to investigate the circumstances of, reasons for, and consequences of a particular set of circumstances.

Such research is conducted to improve our understanding.

#### 1. Theoretical Benefits

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memperluas informasi serta wawasan dan juga diharapkan dapat dijadikan referensi dalam mengembangkan penelitian selanjutnya dan dapat dibandingkan dengan hasil penelitian selanjutnya.

#### 2. Practical Benefits

Sebagai bahan evaluasi dalam menganalisis permasalahan pada perusahaan, terkait dengan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti stres kerja dan motivasi kerja, sehingga penelitian ini dapat diajarkan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajerial maupun masukan bagi perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode asosiatif kualitas digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variable mediasi pada Restoran Bebek Uma Sari Resto Singapadu, Gianyar. Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan pada Restoran Bebek Uma Sari Resto Singapadu, Gianyar yang berjumlah 50 orang. Penentuan sampel dengan metode *Non-probability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Data penelitian menggunakan data primer melalui wawancara dan penyebaran kuesioner yang dikumpulkan dan diuji kelayakannya dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Data dianalisis dengan menggunakan uji analisis jalur, asumsi klasik, dan uji peran mediasi.

Persamaan regresi untuk analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Z = \beta_2 X + e_1 \dots\dots\dots (1)$$

$$Y = \beta_1 X + \beta_3 Z + e_2 \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan:

Y = kepuasan kerja

X = stres kerja

Z = motivasi kerja

e = variabel pengganggu (error of term)

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = koefisien regresi variabel

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	21	42.0
		Perempuan	29	58.0
	<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100</b>
2	Usia	<20 tahun	7	14.0
		21-30 tahun	33	66.0
		31-40 tahun	10	20.0
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100</b>	
3	Pendidikan Terakhir	Diploma	17	34.0
		S1	4	8.0
		SMA/SMK	29	58.0
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100</b>	
4	Masa kerja	<1 tahun	4	8.0
		1-5 tahun	38	76.0
		6-10 tahun	8	16.0
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100</b>	

*Sumber: lampiran 7*

Berdasarkan Tabel 2, dapat di lihat responden pada karyawan Bebek Uma Sari Resto Singapadu, Gianyar yang di jadikan sampel sebanyak 50 orang. Jika di lihat dari jenis kelamin, pada karyawan Bebek Uma Sari Resto Singapadu, Gianyar yang memiliki jenis kelamin perempuan mendominasi dalam penelitian ini dengan presentase sebesar 58 persen. Jika di lihat dari usia, karyawan Bebek Uma Sari Resto Singapadu, Gianyar yang memiliki usia 21-30 tahun mendominasi dengan presentase sebesar 66 persen. Jika di lihat dari pendidikan terakhir, karyawan Bebek Uma Sari Resto Singapadu, Gianyar yang memiliki yang memiliki pendidikan SMA/SMK mendominasi dengan presentase sebesar 58 persen. Jika di lihat dari masa kerja, karyawan Bebek Uma Sari Resto Singapadu, Gianyar yang bekerja selama 1-5 Tahun mendominasi dengan presentase sebesar 76 persen.

Uji validitas dikatakan valid apabila mempunyai koefisien korelasi  $r \geq 0,3$ . Seluruh instrumen variabel penelitian ini berupa kepuasan kerja, beban kerja dan stres kerja mempunyai koefisien korelasi masing-masing diatas 0,361 yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut telah memenuhi kriteria dan layak digunakan sebagai alat ukur. Suatu uji reliabilitas dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's  $\alpha \geq 0,6$ . Hasil uji reliabilitas setiap variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai diatas 0,6, sehingga instrumen dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas dan analisis data dapat dilanjutkan.

Pernyataan "Saya sudah mendapatkan bonus dari hasil pelayanan", diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,36 yang masuk kriteria cukup, tetapi memiliki nilai rata-rata yang terrendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden menganggap belum mendapatkan bonus dari hasil pelayanan. Pernyataan "Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan bermanfaat bagi perusahaan", diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,76 yang masuk kriteria tinggi, ini berarti secara umum responden merasa merasa pekerjaan yang mereka lakukan bermanfaat bagi perusahaan.

Pernyataan "Saya bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,22 yang masuk kriteria cukup tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden merasa bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi. Pernyataan "Saya merasa keberatan dengan target perusahaan dan tuntutan tugas yang terlalu tinggi", diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,42 yang masuk kriteria tinggi, ini berarti secara umum responden merasa keberatan dengan target perusahaan dan tuntutan tugas yang terlalu tinggi.

Pernyataan "Saya bisa memecahkan masalah sendiri", diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,30 yang masuk kriteria cukup, tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden merasa belum bias

memecahkan masalah sendiri. Pernyataan “Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan target”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,72 yang masuk kriteria tinggi, ini berarti secara umum responden merasa selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan target.

**Tabel 3. Hasil Analisis Jalur pada Sub-struktural 1**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.332	0.402		13.248	0.000
Stres kerja	-0.566	0.114	-0.581	-4.951	0.000
R <sup>2</sup>	: 0,338				

*Source: Lampiran 9*

Hasil analisis jalur pada Tabel 3 maka dapat dirumuskan persamaan sub-struktural yang terbentuk adalah sebagai berikut.

$$Z = \beta_2 X + e_1$$

$$Z = -0,581 X + e_1 \dots\dots\dots(1)$$

Persamaan sub-struktural tersebut dapat diinterpretasikan bahwa variabel stres kerja memiliki koefisien sebesar -0,581 berarti stres kerja memiliki arah pengaruh negatif terhadap motivasi kerja, ini diartikan apabila stres kerja meningkat maka motivasi kerja akan mengalami penurunan.

**Tabel 4. Hasil Analisis Jalur Pada Sub-struktural 2**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.357	0.755		3.122	0.003
Stres kerja	-0.259	0.122	-0.255	-2.122	0.039
Motivasi kerja	0.590	0.125	0.565	4.703	0.000
R <sup>2</sup>	: 0,551				

*Source: Lampiran 9*

Hasil analisis jalur pada Tabel 4 maka dapat dirumuskan persamaan sub-struktural yang terbentuk adalah sebagai berikut.

$$Y = \beta_1 X + \beta_3 Z + e_2$$

$$Y = -0,255X + 0,565Z + e_2 \dots\dots\dots(2)$$

Persamaan sub-struktural tersebut dapat diinterpretasikan bahwa variabel stres kerja memiliki koefisien sebesar -0,255 berarti stres kerja memiliki arah pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, ini diartikan apabila stres kerja meningkat maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan. Variabel motivasi kerja memiliki koefisien sebesar 0,565 berarti motivasi kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, ini diartikan apabila motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat.

**Tabel 5. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung Stres kerja (X), Terhadap Motivasi kerja (Z) dan Kepuasan kerja (Y).**

Pengaruh variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung melalui Z	Pengaruh Total	Std. Error	Sig.	Hasil
X→Z	-0,581		0,581	0,114	0,000	Signifikan
Z→Y	0,565		0,565	0,125	0,000	Signifikan
X→Y	-0,255	-0,328	-0,583	0,122	0,039	Signifikan

*Source: Lampiran 9*

Tabel 5 ditampilkan hasil ringkasan nilai masing-masing jalur pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel serta nilai error pada masing-masing persamaan sub-struktural yang dihasilkan melalui teknik analisis jalur. Hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar -0,255. Stres kerja memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja sebesar -0,58. Motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 0,565. Stres kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja adalah sebesar -0,255 dan pengaruh tidak langsung sebesar -0,328. Pengaruh total stress kerja terhadap kepuasan kerja sebesar -0,583 lebih besar dari pengaruh langsungnya, hal ini berarti pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja akan lebih baik jika menggunakan variable stress kerja.

Menguji nilai masing-masing koefisien determinasi untuk sub-struktural 1 dan sub-struktural 2 serta nilai masing-masing variabel error pada setiap sub-struktural dengan tujuan penyusunan model diagram jalur akhir. Berikut ini hasil perhitungan nilai variabel error pada setiap sub-struktural.

$$e_i = \sqrt{1 - R_1^2}$$

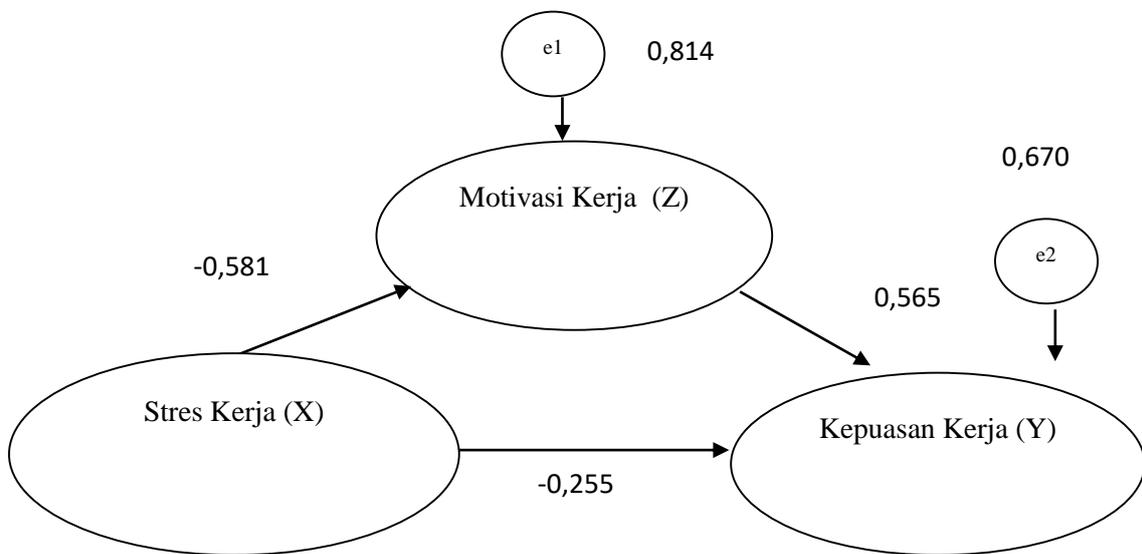
$$e_1 = \sqrt{1 - R_1^2} = \sqrt{1 - 0,338} = 0,814 \dots \dots \dots (3)$$

$$e_2 = \sqrt{1 - R_2^2} = \sqrt{1 - 0,551} = 0,670 \dots \dots \dots (4)$$

Pada perhitungan pengaruh error (e) maka didapatkan hasil untuk pengaruh error sub-struktural 1 (e1) sebesar 0,814 dan pengaruh error sub-struktural 2 (e2) sebesar 0,670. Selanjutnya akan dihitung koefisien determinasi total adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 R^2_m &= 1 - (e_1)^2 - (e_2)^2 \\
 &= 1 - (0,814)^2 - (0,670)^2 \\
 &= 1 - (0,662) - (0,449) \\
 &= 1 - 0,297 = 0,703 \dots\dots\dots (5)
 \end{aligned}$$

Pada perhitungan nilai koefisien determinasi total didapatkan sebesar 0,703, maka kesimpulannya adalah 70,3% variabel kepuasan kerja Pada karyawan Bebek Uma Sari Resto Singapadu, Gianyar .dipengaruhi oleh stres kerja, dan motivasi kerja secara sub-struktural, sedangkan sisanya 29,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian atau diluar model penelitian. Berdasarkan pemaparan mengenai persamaan sub-struktural maka akan dijelaskan hasil nilai dari perhitungan koefisien jalur yang ditunjukkan melalui nilai standardized coefficient beta pada masing-masing pengaruh hubungan antar variabel. Berikut ini disajikan nilai-nilai koefisien jalur masing-masing pengaruh variabel melalui Gambar 1.



**Gambar 1. Model Analisis Jalur**

Pada Gambar 1 ditampilkan besaran nilai pengaruh stres kerja terhadap variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja, serta besaran nilai pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yang masing-masing nilai besaran pengaruh didapatkan dari standardized coefficient Beta dan besaran nilai setiap variabel error dari masing-masing persamaan sub-struktural.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil perhitungan nilai Beta sebesar  $-0,255$  dan nilai Sig. sebesar  $0,039$ , maka dapat dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena nilai Sig.  $0,039 < 0,05$  sehingga dapat ditarik kesimpulan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan apabila semakin tingginya stres kerja maka kepuasan kerja Pada karyawan Bebek Uma Sari Resto Singapadu, Gianyar semakin menurun. Hal ini sesuai dengan

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Hasil perhitungan nilai Beta sebesar  $-0,581$  dan nilai Sig. sebesar  $0,000$ , maka dapat dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan apabila semakin tingginya stres kerja pada karyawan Bebek Uma Sari Resto Singapadu, Gianyar, maka semakin rendahnya motivasi kerja pada karyawan Bebek Uma Sari Resto Singapadu, Gianyar.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil perhitungan nilai Beta sebesar  $0,565$  dan nilai Sig. sebesar  $0,000$ , maka dapat dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima karena nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, Hal ini menunjukkan apabila semakin baiknya motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja pada karyawan Bebek Uma Sari Resto Singapadu, Gianyar akan semakin meningkat.

### **Implikasi Penelitian**

1. Implikasi teoritis dari penelitian ini mendukung Teori Dua Faktor. Penelitian ini mengacu pada Teori Dua Faktor yang adanya hubungan variabel penelitian dengan teori pertukaran sosial, karena dengan cara ini seorang pemimpin dapat melihat kepuasan kerja karyawan dan hubungannya dengan stress kerja karyawan yang tentunya akan berdampak pada organisasi. Secara teoritis penelitian ini juga memberikan pemahaman bahwa stres kerja yang rendah dan motivasi kerja tinggi secara nyata dapat meningkatkan kepuasan kerja, ketika stres kerja diperoleh oleh karyawan mengalami peningkatan maka akan menurunkan motivasi kerja, maka dengan menurunnya motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan sehingga berpotensi menurunkan kepuasan kerja. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang membahas mengenai stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja.
2. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi manajemen Bebek Uma Sari Resto Singapadu, Gianyar dalam

---

*Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Bebek Uma Sari Resto Singapadu, Gianyar (Ni Made Galih Sekar Wangi)*

memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan mempertimbangkan stres kerja, motivasi kerja. Diharapkan pihak manajemen Bebek Uma Sari Resto Singapadu, Gianyar dapat mengambil kebijakan dalam menjaga atau menurunkan stres kerja yang dimiliki karyawan Bebek Uma Sari Resto Singapadu, Gianyar sehingga akan meningkatkan motivasi kerja pada karyawan Bebek Uma Sari Resto Singapadu, Gianyar, dengan meningkatnya motivasi kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan Bebek Uma Sari Resto Singapadu, Gianyar.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pada karyawan Bebek Uma Sari Resto Singapadu, Gianyar
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja Pada Pada karyawan Bebek Uma Sari Resto Singapadu, Gianyar
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada karyawan Bebek Uma Sari Resto Singapadu, Gianyar.
4. Motivasi kerja merupakan variabel mediasi pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Pada karyawan Bebek Uma Sari Resto Singapadu, Gianyar.

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan, dan kesimpulan penelitian, maka saran yang dapat diberikan kepada pihak terkait adalah sebagai berikut:

1. Bagi manajemen Bebek Uma Sari Resto Singapadu, Gianyar dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan memperhatikan stres kerja dan motivasi kerja pada karyawan Bebek Uma Sari Resto Singapadu, Gianyar adapapun yang dapat dijadikan pertimbangan adalah sebagai berikut:
  - a. Dari segi stres kerja pernyataan yang memiliki rata-rata tertinggi adalah "Saya merasa keberatan dengan target perusahaan dan tuntutan tugas yang terlalu tinggi", pihak manajemen Bebek Uma Sari Resto Singapadu, Gianyar diharapkan dapat memperhatikan stres kerja yang dirasakan oleh karyawan dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan tidak merasa keberatan menyelesaikan pekerjaan mereka yang nantinya akan menurunkan stres kerja yang dirasakan karyawan. Dengan menurunnya stres kerja yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan motivasi kerja, dengan

meningkatnya motivasi kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan Bebek Uma Sari Resto Singapadu, Gianyar.

- b. Dari segi motivasi kerja indikator yang memiliki rata-rata terendah adalah "Saya bisa memecahkan masalah sendiri", diharapkan pihak manajemen Bebek Uma Sari Resto Singapadu, Gianyar dapat memperhatikan motivasi yang dirasakan oleh karyawan dengan cara memberikan solusi kepada karyawan yang mengalami masalah, dengan memperhatikan hal tersebut maka karyawan akan termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan mereka sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja.
2. Bagi Penelitian selanjutnya diharapkan mampu menambah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, serta mampu untuk memperluas ruang lingkup penelitian yang tidak hanya terbatas pada karyawan Bebek Uma Sari Resto Singapadu, Gianyar mengingat masih banyak perusahaan-pereusahaan lainnya, atau dapat juga mengganti lokasi penelitian yang tidak hanya terfokus pada suatu lokasi penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih dan mampu diimplementasikan secara umum.

## REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi (Edisi XIV). PT Remaja Rosdakarya.
- Adhitarna, A. A. ., & Adnyani, I. G. A. . (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 8(3), 1223–1229.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235– 246.
- Aji, B. S., Abdillah, M. R., & Oemar, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Coping Style Sebagai Mediasi. *Jurnal Daya Saing*, 9.
- Apriliani, E., & Hidayah, N. (2020). Hubungan Remunerasi dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 137–140.
- Apthioman, N. F., & Pramono, R. (2021). The effect of work stress, workload, and work motivation of employees of the investment banking division of pt. xyz during the implementation of work from home on turnover intention. *Budapest International Research and Critics Institute*
- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris PT.Telkom Magelang). *Borobudur Management Review*, 2.

- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3 Rd International Conference on Accounting, Business & Economics*, 1(1), 263–276.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 160–170.
- Buric, I., & Moe. (2019). A. What makes teachers enthusiastic: The interplay of positive affect, self-efficacy and job satisfaction. *Management Science Letters*.
- Christover, G. & Ie, M. (2021). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 999–1008.
- Deng, J., Guo, Y., Ma, T., Yang, T., & Tian, X. (2019). How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 24(2), 1–11.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNPAM PRESS.
- Dewi, N. K. Y., & Ardana, I. K. (2022). Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kayawan. *E-Jurnal Manajemen*, 11(1), 230–254.
- Erawati, A., & Wahyono. (2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai. *Economid Education Analysis Journal*, 8(1), 291–301.
- Fitriya, A., & Kustini. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(3), 634–649.
- Gosmawi, I., & Dsilya, N. R. (2019). Impact of Job Satisfaction and Job Stress on Employees Life in Mumbai Hospitality Sector An Empirical Study Using SEM. *Journal of Strategy and Management*, 12(3), 330–346.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3, 5.
- Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Handani, N., & Andani, K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Quadranplus di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4), 795–800.
- Harahap, D. S., & Khair., H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, 1, 69–88.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. Penerbit Bumi Aksara.
- HERMAN, N. W., RONY, Z. T., & SYARIEF, F. (2022). The Effect Of Work Motivation, Leadership Style And Work Stress On Performance. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 3(2), 368-387.
- Hussain, S. D., Khaliq, D. A., Nisar, Q. A., Aamir, Z. K., & Ali, S. (2019). Impact of Employees Recognition, Rewards and Job Stress on job Perfomance : Mediating Role of Perceived Organization Support. *Journal of Management*, 2(2), 69–82.

- Huynh, T. N., & Hua, N. T. A. (2020). The relationship between task- oriented leadership style , psychological capital , job satisfaction and organizational commitment : evidence from Vietnamese small and medium- sized enterprises. commitment. *Journal of Advances in Management*.
- Irwan, A., Mahfudnurnajamuddin, Najum, S., & Mangkona, S. (2020). The Effect of Leadership Style, Work Motivation and Organization Culture on Employee Performace Mediated by Job Stasfaction. *Internasional Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 2364–5369.
- Kurniawaty, Ramly, M., & Ramlawati., &. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877–886.
- Laoli, E. S., & Ndraha, T. . (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 15–20.
- Mahartika, L. (2019). Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Www.Liputan6.Com*, 3.
- Mahaputra, I. G. Y. A., & Ardana, I. K. (2020). Stres Kerja Berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai mediasi di dinas pariwisata Klungkung (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Makkira, Syakir, M., 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.
- Mangkunegara, A. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mohtar, I. (2019). Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah (Cetakan Pe). *Uwais Inspirasi Indonesia*.
- Mulyaningtyas, T. L., S., P., & Sihombing, F. (2021). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Perawat di Rumah Sakit Swasta Bandung. *Elisabeth Health Jurnal*, 6(1), 36–44.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business.*, 7(8), 577–588.
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Busines*, 7(6), 387 –397.
- Praditya, I. I. (2019). UMN Cetak SDM Unggul dan Siap Bersaing di Era Industri. *Www.Liputan6.Com*.
- Prawira, I. G. A. G. Y., & Suwandana, I. G. M. (2019). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping Department Fave Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(8), 5060–5089.
- Prayekti, & Rasyid, M. F. A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 4.

- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4045–4072.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Setianingrum, R., Hariyati, R. T. S., Pujasari, H., Novieastari, E., & Fitri, D. (2021). Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Masa Pandemi COVID-19 dan Variabel yang Berhubungan. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 3(2), 565–577.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (3rd ed.)*. Bumi Aksara.
- Steven, H. ., & Prasetio., A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78–88.
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal ilmu sosial dan humaniora*, 9(2), 276-288
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Suifan, & Taghrid, S. (2019). The Effects Of Work Environmental Factor On Job Satisfaction : The Mediating Role Of Work Motivation. *Business: Theory and Practice*, 20, 456–466.
- Susilo, Y., & Wahyudin, W. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(1), 45–58.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi pert)*. Penerbit Kencana.
- Suwantika Yuwenda, L. P., & Heryanda, K. K. (2022). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SLB Negeri 1 Buleleng. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4, 24–32.
- Syah, H. L. Y. (2019). *Perilaku Organisasi: Konsep dan Implementasi*. Penerbit In Media.
- Syahputra, I., & Jufrizen. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 104–116.
- Tarigan, R. H. B., Santoso, H., & Sipayung, R. (2021). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Tahun 2019. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 7.
- Utama, M. S. (2016). *Aplikasi Analisis Kuantitatif*. CV. Sastra Utama.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1).
- Wardan, K. (2020). *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran*. Media Sains Indonesia.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1203 – 1229.
- Yashak, A., Ya Shak, M. S., Mohd Tahir, M. H. Mohamad Shah, D. S., & Mohamed, M. F. (2020). Faktor Motivasi Teori Dua Faktor Herzberg dan Tahap Motivasi Guru Pendidikan Islam.: Herzberg Two-Factor Theory's Motivation Factor and the Islamic Studies Teachers Motivation Level. *Sains Insani*, 5(2), 65–74.
- Yukongdi, V., & Pooja, S. (2020). The Influence of Affective Commitment, Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention: A Study of Nepalese Bank Employees. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(1), 88–98.