



---

## PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KETIDAKPUASAN KERJA KARYAWAN

Oleh

Diterima Hasrat Niat Buulolo<sup>\*1</sup>, Mukhamad Kholil Aswan<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia

E-mail: <sup>\*1</sup>[diterima.21510329@student.stiepari.ac.id](mailto:diterima.21510329@student.stiepari.ac.id), <sup>2</sup>[kholilaswan@stiepari.ac.id](mailto:kholilaswan@stiepari.ac.id)

### Abstrak

*This study aims to analyze the effect of work stress and workload on employee job dissatisfaction at PT TI Mutsuoka Winner Industry. The method used in this study is a quantitative method with a descriptive approach and multiple linear regression analysis. Data were collected through questionnaires and analyzed using t-test and F-test to determine the partial and simultaneous effects between variables.*

*The results of the study indicate that partially, work stress has a positive and significant effect on job dissatisfaction with a significance value of 0.000 ( $<0.05$ ) and a regression coefficient of 0.933. Workload also has a positive and significant effect on job dissatisfaction, with a significance value of 0.003 and a regression coefficient of 0.825. Simultaneously, both variables have a significant effect on job dissatisfaction, as evidenced by the results of the F test with a significance value of 0.000 and an R Square value of 0.626, which indicates that 62.6% of the variation in job dissatisfaction can be explained by work stress and workload. This study concludes that work stress is a dominant factor influencing employee job dissatisfaction. Therefore, companies need to implement effective stress management and workload management strategies to improve employee job satisfaction and maintain productivity*

**Keywords:** *Job Stress, Workload, Employee Job Dissatisfaction.*

### PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan tidak hanya dituntut untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saing, tetapi juga memberikan perhatian serius terhadap kesejahteraan dan kenyamanan kerja karyawan. Karyawan merupakan aset strategis dalam organisasi yang berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan (1); (2). Oleh karena itu, kondisi psikologis dan fisik karyawan, seperti stres kerja dan beban kerja, menjadi faktor penting yang harus dikelola secara optimal untuk menjaga kepuasan kerja mereka.

Stres kerja didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan individu (3). Ketika stres kerja tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat mengganggu keseimbangan kehidupan kerja, menurunkan produktivitas, serta menyebabkan gangguan

kesehatan mental dan fisik (4). Demikian pula, beban kerja yang berlebihan dapat memicu kelelahan, frustrasi, dan ketegangan emosional, yang pada akhirnya berdampak pada ketidakpuasan kerja karyawan (5).

Ketidakpuasan kerja merupakan keadaan psikologis negatif yang dialami karyawan ketika kondisi kerja tidak memenuhi harapan mereka, baik dari segi tekanan kerja, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, maupun lingkungan kerja yang kurang mendukung (6). Ketika ketidakpuasan kerja meningkat, maka dapat berdampak pada tingginya tingkat absensi, rendahnya loyalitas, menurunnya kinerja, hingga meningkatnya turnover (7); (8).

PT TI Mutsuoka Winner Industry (TIMW), sebagai salah satu perusahaan manufaktur berskala besar di Indonesia dengan lebih dari 700 karyawan, menghadapi tantangan nyata dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Berdasarkan



observasi awal, banyak karyawan menyampaikan keluhan mengenai tekanan pekerjaan yang tinggi, target produksi yang ketat, serta waktu istirahat yang terbatas. Situasi ini menimbulkan kekhawatiran terhadap tingkat stres dan beban kerja yang dapat berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja dan beban kerja terhadap ketidakpuasan kerja. (9) mengungkapkan bahwa kedua faktor tersebut berkontribusi besar terhadap ketidakpuasan karyawan di sektor industri. Demikian pula, (10) menyatakan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan di sektor jasa atau administrasi, sementara penelitian yang secara spesifik meneliti kedua variabel ini dalam konteks industri manufaktur di Indonesia, khususnya di PT TI Mutsuoka Winner Industry, masih terbatas.

Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan guna mengkaji dan menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap ketidakpuasan kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan empiris bagi manajemen PT TI Mutsuoka Winner Industry dalam merumuskan kebijakan strategis di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, seimbang, dan mendukung kepuasan karyawan

## LANDASAN TEORI

### Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi psikologis yang terjadi ketika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam menghadapinya (4). (11) menambahkan bahwa stres kerja merupakan respons fisik dan emosional yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan

kapasitas, sumber daya, atau kebutuhan individu. Sumber stres kerja dapat berasal dari tekanan pekerjaan yang tinggi, konflik antar rekan kerja, ketidakjelasan peran, hingga kondisi lingkungan kerja yang buruk. Stres kerja yang tidak terkelola dapat menyebabkan kelelahan, kecemasan, depresi, bahkan gangguan kesehatan fisik, serta penurunan kinerja (6); (12).

### Beban Kerja

Beban kerja merujuk pada seberapa banyak pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Menurut (5), beban kerja terdiri dari dua jenis, yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja fisik berkaitan dengan aktivitas jasmani dalam menyelesaikan tugas, sedangkan beban kerja mental berkaitan dengan tekanan kognitif dan psikologis. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, frustrasi, dan pada akhirnya memengaruhi kepuasan kerja (13); (14). Karyawan yang menghadapi beban kerja tinggi tanpa dukungan yang memadai cenderung mengalami burnout dan performa kerja yang menurun.

### Ketidakpuasan Kerja

Ketidakpuasan kerja adalah kondisi di mana karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaan mereka karena adanya ketidaksesuaian antara harapan dan realita yang dihadapi di lingkungan kerja (15). Faktor-faktor yang memengaruhi ketidakpuasan kerja meliputi kompensasi yang tidak memadai, hubungan interpersonal yang buruk, kurangnya peluang pengembangan karier, serta beban kerja yang tidak proporsional (16); (8). Ketidakpuasan kerja yang terus berlanjut dapat menimbulkan konsekuensi negatif, seperti meningkatnya absensi, rendahnya loyalitas terhadap perusahaan, konflik internal, dan turnover yang tinggi (6).

### Hubungan Antar Variabel

Stres kerja dan beban kerja merupakan dua faktor penting yang saling berkaitan dalam memengaruhi ketidakpuasan kerja. Menurut



(17), (18) stres dan beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja, yang berdampak negatif pada produktivitas dan loyalitas karyawan. Penelitian oleh (9) serta (19) mendukung temuan ini, di mana stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan atau ketidakpuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami hubungan ini guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

## METODE PENELITIAN

### Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap ketidakpuasan kerja (Y) karyawan PT TI Mutsuoka Winner Industry (TIMW) (20). Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menguji hubungan antar variabel secara objektif dan terukur melalui pengolahan data numerik menggunakan teknik statistik. Jenis penelitian ini bertujuan menguji hipotesis dan menjelaskan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat.

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT TI Mutsuoka Winner Industry (TIMW) yang berlokasi di Provinsi Jawa Tengah. Adapun waktu pelaksanaan penelitian mencakup bulan Maret hingga Mei 2025, dengan rincian tahap:

- 1) Maret  
Penyusunan instrumen dan pengajuan izin
- 2) April  
Penyebaran dan pengumpulan kuesioner
- 3) Mei  
Pengolahan data, analisis hasil, dan penyusunan laporan penelitian

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT TIMW yang berjumlah 700 orang

dari berbagai bagian, termasuk divisi produksi, administrasi, dan logistik.

### Teknik Penentuan Sampel

Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan margin of error 10%:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1+N(e)^2} \\ &= \frac{700}{1+700(0,1)^2} \\ &= \frac{700}{8} \\ &= 87,5 \end{aligned}$$

Maka, jumlah sampel yang diambil adalah 88 responden.

### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah:

- 1) Karyawan tetap PT TIMW
- 2) Telah bekerja minimal 1 tahun
- 3) Bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner secara jujur dan lengkap

### Teknik Pengumpulan Data

#### Instrumen Penelitian

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert 5 poin, dengan pilihan jawaban:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Setiap variabel diukur berdasarkan indikator sebagai berikut:

Variabel Stres Kerja

Indikator diadaptasi dari (21), dengan contoh pertanyaan:

- 1) Saya merasa kelelahan secara mental setelah bekerja.
- 2) Tekanan dari atasan membuat saya tertekan.
- 3) Saya merasa tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya.

Variabel Beban Kerja



Indikator mengacu pada (22), dengan contoh pertanyaan:

- 1) Jumlah tugas yang saya terima terlalu banyak dalam satu waktu.
- 2) Saya sering bekerja lembur karena tuntutan pekerjaan.
- 3) Beban kerja saya melebihi kapasitas fisik dan mental saya.

Variabel Ketidakpuasan Kerja

Indikator berdasarkan teori (23), dengan contoh pertanyaan:

- 1) Saya tidak puas dengan sistem penghargaan di tempat kerja.
- 2) Saya merasa kurang dihargai oleh atasan.
- 3) Fasilitas kerja yang disediakan tidak memadai.

Sumber Data

- 1) Data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner
- 2) Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, literatur akademik, jurnal penelitian, dan laporan manajemen terkait

### Teknik Analisis Data

#### Uji Instrumen

Sebelum analisis data dilakukan, kuesioner diuji terlebih dahulu untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen:

- 1) Uji Validitas  
Menggunakan korelasi Pearson, dengan ketentuan  $r_{hitung} > r_{tabel}$
- 2) Uji Reliabilitas  
Menggunakan Cronbach's Alpha. Instrumen dianggap reliabel jika  $\alpha > 0,6$

#### Uji Asumsi Klasik

Agar hasil regresi memenuhi asumsi BLUE (Best Linear Unbiased Estimator), maka dilakukan uji asumsi klasik:

- 1) Uji Normalitas  
Menggunakan Kolmogorov-Smirnov
- 2) Uji Multikolinearitas  
Dilihat dari nilai VIF  $< 10$  dan Tolerance  $> 0,1$
- 3) Uji Heteroskedastisitas

Menggunakan uji Glejser, jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap ketidakpuasan kerja secara simultan dan parsial. Model regresi:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

- 1) Y = Ketidakpuasan kerja
- 2)  $X_1$  = Stres kerja
- 3)  $X_2$  = Beban kerja
- 4)  $\alpha$  = Konstanta
- 5)  $\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi
- 6)  $\varepsilon$  = Error term

### Uji Signifikansi

- 1) Uji t  
Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap dependen
- 2) Uji F  
Untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan
- 3) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Menjelaskan seberapa besar variabel  $X_1$  dan  $X_2$  menjelaskan Y

Analisis data dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 25, untuk menguji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, serta melakukan regresi dan interpretasi data secara efisien.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menganalisis korelasi antara setiap item pernyataan dengan total skor variabel menggunakan korelasi Pearson. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner untuk ketiga variabel stres kerja, beban kerja, dan ketidakpuasan kerja memiliki nilai korelasi yang signifikan di atas nilai kritis ( $r > 0.30$ ) dan signifikan pada taraf 5% ( $p < 0.05$ ). Hal ini



menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid, karena mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat.

#### Uji Reliabilitas

Reliabilitas diukur menggunakan Cronbach's Alpha, untuk mengetahui konsistensi internal dari masing-masing variabel. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Table 1. Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja	0.745	Reliabel
Beban Kerja	0.707	Reliabel
Ketidakpuasan Kerja	0.750	Reliabel

Karena seluruh nilai Cronbach's Alpha > 0.70, maka instrumen penelitian ini dikategorikan reliabel, artinya setiap item dalam kuesioner dapat memberikan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 2. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.791	0.626	0.617	0.66679

Nilai R Square = 0.626 menunjukkan bahwa 62,6% variasi ketidakpuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu stres kerja dan beban kerja. Sisanya sebesar 37,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, atau faktor personal karyawan.

**Tabel 3. Uji F (Simultan)**

Sumber	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	63.288	2	31.644	71.174	0.000
Residual	37.791	85	0.445		
Total	101.080	87			

Nilai signifikansi  $F = 0.000 < 0.05$ , yang berarti model regresi secara simultan signifikan. Artinya, secara bersama-sama stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap ketidakpuasan kerja.

**Table 4. Uji t (Parsial)**

Variabel	B	Std. Error	T	Sig.	Keterangan
(Konstanta)	0.929	1.005	10.029	0.004	Signifikan
Stres Kerja	0.933	0.100	9.291	0.000	Signifikan
Beban Kerja	0.825	0.099	8.276	0.003	Signifikan

Stres kerja ( $x_1$ ), ketidakpuasan kerja ( $y$ ). Berdasarkan hasil uji t, stres kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0.05), dan nilai koefisien regresi positif sebesar 0.933. Artinya, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap ketidakpuasan kerja. Semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan.

Ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan faktor dominan dalam memengaruhi ketidakpuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan pendapat (24) bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan semangat, meningkatkan kelelahan emosional, dan menyebabkan ketidakpuasan kerja.

Beban kerja → ketidakpuasan kerja. Beban kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara parsial, dengan nilai signifikansi 0.003 ( $< 0.05$ ) dan nilai koefisien regresi 0.825. Ini berarti bahwa beban kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap ketidakpuasan kerja, meskipun pengaruhnya tidak sekuat stres kerja. Berdasarkan hasil uji t parsial, dapat disimpulkan bahwa:

Stres kerja secara signifikan memengaruhi ketidakpuasan kerja, dan memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan variabel lainnya. Dengan koefisien regresi sebesar 0.933 dan  $\text{sig.} = 0.000$ , stres kerja memiliki peran besar dalam menjelaskan variasi ketidakpuasan kerja.

Beban kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap ketidakpuasan kerja,





dengan koefisien 0.825 dan sig. = 0.003. Ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja turut mendorong naiknya tingkat ketidakpuasan kerja.

Dengan demikian, kedua variabel independen (stres kerja dan beban kerja) secara parsial signifikan dalam memengaruhi ketidakpuasan kerja.

#### Hasil uji f (simultan)

Hasil uji f menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap ketidakpuasan kerja, dengan nilai signifikansi 0.000 dan  $r$  square sebesar 0.626. Artinya, model regresi ini mampu menjelaskan 62,6% variasi ketidakpuasan kerja. Sisanya 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

#### Implikasi Manajerial

##### 1. Pengelolaan stres kerja:

Perusahaan perlu mengembangkan strategi manajemen stres, seperti:

- 1) pelatihan manajemen stres,
- 2) peningkatan komunikasi antara atasan dan bawahan,
- 3) peningkatan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (work-life balance),
- 4) penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif secara psikologis.

##### 2. Pengelolaan beban kerja:

Manajemen harus secara rutin mengevaluasi pembagian beban kerja, dengan pendekatan seperti:

- 1) Menyesuaikan jumlah pekerjaan dengan kapasitas sdm,
- 2) Menerapkan sistem rotasi kerja jika diperlukan,
- 3) Memberikan kompensasi yang adil atas beban kerja yang tinggi,
- 4) Meningkatkan efisiensi operasional untuk menghindari beban kerja berlebih.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa baik stres kerja maupun beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap ketidakpuasan kerja. Stres kerja adalah faktor yang paling dominan, namun beban kerja juga tidak bisa diabaikan.

Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus memandang kedua aspek ini sebagai elemen penting dalam strategi manajemen sdm yang berdampak langsung terhadap kepuasan dan retensi karyawan, serta produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap ketidakpuasan kerja karyawan di PT TI Mutsuoka Winner Industry, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap ketidakpuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.933 dan nilai signifikansi 0.000 ( $< 0.05$ ). Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat ketidakpuasan kerja mereka.
2. Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap ketidakpuasan kerja, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.825 dan signifikansi sebesar 0.003 ( $< 0.05$ ). Ini menunjukkan bahwa beban kerja yang meningkat dapat menyebabkan peningkatan ketidakpuasan kerja, meskipun pengaruhnya tidak sebesar stres kerja.
3. Secara simultan, stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap ketidakpuasan kerja, dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0.000 dan nilai  $R$  Square sebesar 0.626. Artinya, kedua variabel independen mampu menjelaskan 62,6% variasi dalam ketidakpuasan kerja karyawan.
4. Kelebihan dari penelitian ini adalah adanya pengukuran kuantitatif yang jelas dan analisis yang mendalam terhadap pengaruh masing-masing variabel, baik secara parsial maupun simultan, sehingga dapat memberikan gambaran utuh mengenai faktor penyebab ketidakpuasan kerja.



5. Kekurangan penelitian ini adalah terbatas pada dua variabel independen saja (stres kerja dan beban kerja), sehingga belum mencakup variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi ketidakpuasan kerja, seperti kepemimpinan, kompensasi, atau lingkungan kerja fisik.
6. Pengembangan penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menambahkan variabel-variabel lain serta memperluas populasi dan sampel penelitian agar hasilnya lebih general dan komprehensif.

#### Saran

Untuk pengembangan penelitian lebih lanjut, disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, dan lingkungan kerja fisik agar hasil penelitian lebih menyeluruh dan memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi ketidakpuasan kerja.
2. Memperluas cakupan lokasi penelitian ke perusahaan atau sektor industri lain agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan digunakan sebagai referensi umum dalam pengelolaan sumber daya manusia di berbagai konteks organisasi.
3. Menggunakan pendekatan campuran (mixed methods) dengan menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif agar dapat menangkap aspek-aspek psikologis dan subjektif dari ketidakpuasan kerja yang mungkin tidak terjangkau oleh data numerik semata.
4. Meningkatkan ukuran sampel untuk memperoleh hasil yang lebih representatif dan memperkuat validitas eksternal penelitian.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hasibuan M. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. 2021.
- [2] Mangkunegara. Jurnal Ilmu Manajemen. Ilmumanajemen. 2015;4(93):131–4.
- [3] Robbins SP JT. Organizational Behavior. 17th ed. Boston: Pearson. 2017.
- [4] Fahrizal V, Bagia IW, Susila GAJ. “Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” J Univ Pendidik Ganesha Jur Manaj. 2020;8(1):121–7.
- [5] Tengah PJ, Domestik P, Bruto R, Model RE, Domestik P, Bruto R. Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis. 2020;13(2):70–88.
- [6] Dhaniswari NMP, Sudarnice S. Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Denpasar. ASSET J Manaj dan Bisnis. 2024;7(1):53–62.
- [7] Isvandiari dan Fuadah. Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Natl Conf Manag Bus. 2018;405–24.
- [8] Abdullah Maruf M. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. 2014. 228 p.
- [9] Handayani, S., & Prasetyo W. Kebutuhan Modal pada Sektor Jasa. J Manaj dan Kewirausahaan, 8(2), 67–74. 2018;
- [10] Prasetyo, D., & Damayanti N. Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. J Ilmu Manajemen, 9(2), 112–121. 2021;
- [11] Robbins, S. P., & Judge TA. Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) (Edisi 18). Jakarta: Salemba Empat. 2021.
- [12] Luthans KW. Refining Grit in Academic Performance: The Mediational Role of Psychological Capital. J Manag Educ [Internet]. 2019;43(1):35–61. Available from: [https://api.elsevier.com/content/abstract/scopus\\_id/85059060424](https://api.elsevier.com/content/abstract/scopus_id/85059060424)
- [13] Mangkunegara AP. Manajemen Sumber



- 
- Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2016;
- [14] Hasibuan MSP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta: Bumi Aksara. 2016.
- [15] Robbins, S. P., & Judge TA. Organizational Behavior. Pearson Educ. 2017;
- [16] Luthans F. Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. McGraw-Hill. 2022.
- [17] Pandiangan H, Saragih L, Purba DS. ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN HOTEL KHAS PARAPAT SELAMA PANDEMIC COVID-19 Handayani. Heal Eval Promot. 2020;47(1):271–3.
- [18] Lauhiyah, Aswan MK. Pengaruh Gaya Komunikasi dan Strategi Manajemen Konflik terhadap Kinerja Tim Kerja pada Karyawan Departemen Produksi. 2025;19(1978):5683–90.
- [19] Damayanti R, Hanafi A, Cahyadi A. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang) [Internet]. Vol. 15, Jembatan. academia.edu; 2018. p. 75–86. Available from: <https://www.academia.edu/download/67687038/pdf.pdf>
- [20] Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta; 2018.
- [21] Finansial K, Kepuasan P, Di K. Role stress ,. 2019;8(12):6951–70.
- [22] Gardjito AH. TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT . Karmand Mitra Andalan Surabaya ). Adm Bisnis. 2016;13(1):229.
- [23] Pangarso A dan VR. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. Kinerja. 2015;19(1):172–91.
- [24] Stephen P.Robbins TAJ. Perilaku Organisasi. 2008.
-