



# PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA SAMARINDA

Andi Nina Maharani<sup>1</sup>, Ruddy Winarko<sup>2</sup> Mei Indrawati<sup>3</sup>, Rena Febrita Sarie<sup>4</sup>

Universitas Wijaya Putra<sup>1,2,3,4</sup>

[ninabaim94@gmail.com](mailto:ninabaim94@gmail.com)<sup>1</sup>, [ruddywinarko417@gmail.com](mailto:ruddywinarko417@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[meiindrawati@uwp.ac.id](mailto:meiindrawati@uwp.ac.id)<sup>3</sup>, [renafebritasarie@uwp.ac.id](mailto:renafebritasarie@uwp.ac.id)<sup>4</sup>

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada pegawai satuan polisi pamong praja. Penelitian ini menggunakan pendekatan *explanatory research* metode kuantitatif. Sampel penelitian menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik sampling jenuh ( *sensus* ) melalui wawancara dan penyebaran kuesioner terhadap seluruh pegawai satuan polisi pamong praja di Kota Samarinda sebanyak 69 orang pegawai. Pengujian hipotesis menggunakan Smart PLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda. Variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda. Variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda. Variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda. Tidak ada pengaruh pada variabel beban kerja terhadap variabel kinerja pegawai melalui variabel kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda. Terdapat pengaruh pada variabel stres kerja terhadap variabel kinerja pegawai melalui variabel kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda.

**Kata kunci:** *Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.*

### **Abstract**

*This study aims to analyze the influence of workload and work stress on employee performance through job satisfaction in employees of the Civil Service Police Unit. This study uses an explanatory research approach of quantitative methods. The research sample uses nonprobability sampling with a saturation sampling technique (census) through interviews and the distribution of questionnaires to all employees of the civil police unit in Samarinda City as many as 69 employees. Hypothesis testing using Smart PLS 4. The results of the study showed that the variable of work stress had no effect on the variable of job satisfaction of employees of the Samarinda City Pamong Praja Police Unit. The variable of work stress has a positive and significant effect on the variable of job satisfaction of employees of the Samarinda City Pamong Praja Police Unit. The variable of job satisfaction has a positive and significant effect on the performance variable of employees of the Samarinda City Pamong Praja Police Unit. The workload variable has no effect on the performance variable of the Samarinda City Pamong Praja Police Unit. The variable of work stress has no effect on the performance variable of employees of the Samarinda City Pamong Praja Police Unit. There was no effect on the workload variable on the employee performance variable through the employee satisfaction variable of the Samarinda City Pamong Praja Police Unit. There is an influence on the variable of work stress on the variable of employee performance through the variable of job satisfaction of employees of the Samarinda City Pamong Praja Police Unit.*

*Keywords : Workload, work stress, job satisfaction, employee performance.*

### **PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan atau organisasi dihadapkan pada globalisasi yang terus berubah setiap tahunnya, termasuk organisasi pemerintah, harus mampu bersaing dan memberikan layanan yang terbaik untuk masyarakat. Tantangan yang dihadapi oleh Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kota Samarinda telah menjadi fokus penelitian yang mendalam. Dalam analisis yang lebih dalam terhadap kondisi lapangan, terungkap bahwa

pegawai di SATPOL PP menghadapi beban kerja yang tidak seimbang serta tekanan psikologis yang mempengaruhi kinerja mereka secara signifikan. Kondisi ini tercermin dalam penilaian kinerja tahunan yang menunjukkan stagnasi dalam akuntabilitas kinerja, kecuali pada tahun 2022 ketika terjadi peningkatan menjadi predikat baik sebelum kembali menurun pada tahun 2023, penilaian ini memberikan gambaran predikat dan evaluasi sebagaimana menurut data tabel berikut :

**Tabel Komponen Penilaian Kinerja Tahun 2018 - 2023**

No	Komponen Penilaian	Bobot (%)	Nilai 2018	Nilai 2019	Nilai 2020	Nilai 2021	Nilai 2022	Nilai 2023
1	Perencanaan Kinerja	30	20,08	17,47	18,98	19,6	22,35	21,58
2	Pengukuran Kinerja	25	14,22	10,31	13,44	14,38	14,69	14,06
3	Pelaporan Kinerja	15	8,63	9,35	9,16	9,35	9,88	8,63
4	Evaluasi Internal	10	4,08	3,25	5,12	5,12	5,12	3,63
5	Capaian Kinerja	20	3,75	11,28	13,16	6,03	10,69	9,22
<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>		<b>100</b>	<b>51,54</b>	<b>51,66</b>	<b>59,85</b>	<b>54,48</b>	<b>62,73</b>	<b>57,12</b>
<b>Tingkat Akuntabilitas Kinerja</b>			<b>CC</b>	<b>CC</b>	<b>CC</b>	<b>CC</b>	<b>B</b>	<b>CC</b>

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa akuntabilitas kinerja satuan polisi pamomg praja dari tahun 2018 hingga 2023 mengalami stagnan pada predikat cukup memadai (CC), kecuali pada tahun 2022 akuntabilitas kinerjanya meningkat menjadi baik (B) dan kembali menurun ditahun 2023 menjadi cukup memadai (CC). Hal ini memberikan gambaran terhadap kinerja pegawai SATPOL PP yang masih belum maksimal. Permasalahann beban kerja yang tidak seimbang telah menjadi poin kunci dalam mengevaluasi kinerja pegawai SATPOL PP. Beban kerja, yang mencerminkan rata - rata aktivitas dalam pekerjaan dalam rentang waktu tertentu, telah menimbulkan tekanan psikologis yang membatasi penerapan tugas dan tanggung jawab pegawai. Hal ini juga diperparah dengan kondisi stres kerja yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, serta kesejahteraan pegawai. Observasi yang dilakukan terhadap pegawai SATPOL PP menunjukkan adanya variasi beban kerja dan tingkat stres yang berbeda-beda, sesuai dengan bidang kerja masing-masing. Beban kerja yang

berat atau ringan dapat menghasilkan inefisiensi dalam kinerja. Selain itu, stres yang tinggi dapat mengancam keahlian seseorang dalam menghadapi tugas - tugas dan prestasi kerja. Pentingnya hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan di tempat kerja. Namun, untuk memahami lebih dalam dampaknya, dibutuhkan pemahaman tentang bagaimana kepuasan kerja dapat menjadi mediasi dalam hubungan ini. Penelitian terkait menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam mengurangi dampak negatif dari beban kerja dan stres kerja, serta meningkatkan kinerja pegawai.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka, guna mencapai tujuan organisasi dengan cara yang legal, moral, dan etis (Robbins, S. P., & Judge, 2018). Ini mencerminkan tingkat kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan pekerjaan, unit kerja, dan perusahaan/organisasi, yang timbul dari perilaku serta penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang mereka miliki (Dessler, 2020). Menurut Hamali dalam (Baktiar et al., 2024), kinerja adalah hasil pekerjaan yang erat kaitannya dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, serta kontribusi pada aspek ekonomi. Kinerja, dalam perspektifnya, berfokus pada apa yang dikerjakan dan bagaimana caranya dikerjakan. Dengan kata lain, kinerja mencerminkan eksekusi tugas dan pencapaian yang dihasilkan dari pelaksanaan pekerjaan tersebut. Menurut (Robbins, 2016:260 dalam (Glorianismus et al., 2023) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai Satpol PP Kota Samarinda. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai pegawai Satpol PP Kota Samarinda yaitu Kualitas kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kemandirian (Robbins, 2016: 261).

Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Dengan indikator ini, manajemen dapat dengan jelas melihat kinerja karyawan dan membuat keputusan yang lebih tepat guna meraih kesuksesan perusahaan (Robbins dalam (Glorianismus et al., 2023).

## **Kepuasan Kerja**

Menurut (Trinovela Simanjuntak; Vera Sylvia Saragi Sitio, 2021), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan untuk melihat pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini muncul dalam sikap positif para karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ditempat kerja. Menurut (Meithiana Indrasari, 2017) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima pekerja dengan jumlah ganjaran diyakini yang seharusnya diterima. Menurut (Rosmaini Rosmaini; Hasrudy Tanjung, 2019), kepuasan kerja adalah sifat individu sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda menurut sistem yang berlaku pada karyawan. Hal ini disebabkan adanya perbedaan di setiap individu. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasannya begitu pula sebaliknya.

Menurut (Aristyanto et al., 2019), Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap general individu terhadap pekerjaannya yang dievaluasi melalui perasaan puas atau tidak puas. Ini merupakan permasalahan kompleks bagi manajer organisasi dan memiliki dampak besar pada motivasi, produktivitas, dan kinerja personil. Sikap mencerminkan pernyataan penilaian individu tentang bagaimana mereka merasa mengenai pekerjaan mereka. Menurut (Fonda, S. jane, Mintarti, S., & Lestari, 2023) Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terdiri dari jumlah dari kepuasan terhadap setiap aspek pekerjaan yang diprioritaskan berdasarkan tingkat penting bagi individu tersebut. Konsepsi kepuasan kerja merupakan hasil interaksi antara individu dan lingkungan kerjanya, dan merupakan refleksi dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja bersifat pribadi dan bergantung pada bagaimana individu memersepsikan kesesuaian antara keinginan dan hasil pekerjaannya.

Menurut (McShane, S. L., & Young, 2021), Kepuasan kerja adalah evaluasi yang dilakukan oleh pegawai terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dan lingkungan di tempat mereka kerja. Penilaian ini merupakan elemen yang sering diuji dalam konteks manajemen. Kepuasan kerja menggambarkan pendapat positif atau negatif yang dipunyai oleh tenaga kerja mengenai berbagai aspek pekerjaan mereka dan situasi kerja, termasuk karakteristik pekerjaan, kondisi kerja, serta pengalaman emosional di lingkungan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja muncul sebagai hasil dari penilaian individu terhadap kondisi pekerjaannya, di mana karyawan yang

merasa puas akan cenderung lebih menyukai kondisi kerja mereka daripada mereka yang merasa tidak puas.

### **Beban Kerja**

Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu (Jodi Kurniawan, Linda Mora, 2021). Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang objektif dan subjektif. Menurut Aisah (2022), beban kerja adalah tugas yang diberikan kepada karyawan untuk mampu diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi yang dimiliki (Siti Nur Aisah, 2022). Menurut Robbins & Judge, (2017), beban kerja merupakan aspek kompleksitas yang terlihat dalam pengalaman beban kerja di tempat kerja. Mereka menggarisbawahi bahwa beban kerja tidak hanya terbatas pada aktivitas fisik, tetapi juga mencakup tuntutan mental yang signifikan dalam menjalankan tugas. Pentingnya persepsi individu terhadap beban kerja juga menjadi sorotan, karena dapat mempengaruhi bagaimana seseorang merespons dan menangani beban tersebut.

Beban kerja merupakan tugas yang diterima oleh pekerja, termasuk tugas fisik dan mental yang menjadi tanggung jawab mereka. Dalam menjalankan pekerjaannya, pekerja menghadapi beragam beban yang berasal dari aktivitas fisik yang mereka lakukan. Tugas yang berat memerlukan istirahat yang lebih sering dan waktu kerja yang lebih singkat. Namun, jika waktu kerja diperpanjang, hal ini dapat menyebabkan kelelahan karena melebihi kemampuan pekerja (Arisanti, D., & Kusumayadi, 2023). Beban kerja juga bisa didefinisikan sebagai serangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Sebagaimana disebutkan oleh (Irawati, R., & Carolina, 2017), beban kerja adalah penilaian atas waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dalam kondisi normal. Sementara menurut (Tufaila, N & Santoso, 2021), beban kerja adalah perbedaan antara kapasitas individu dan tuntutan tugas yang harus dilaksanakan.

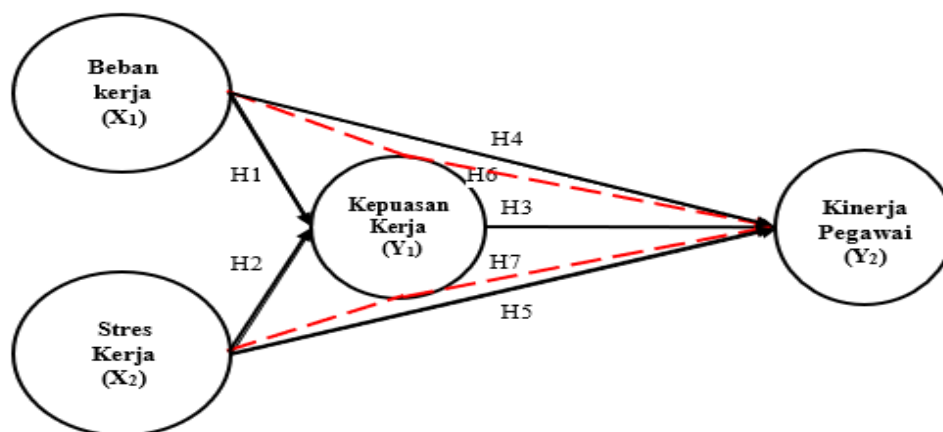
### **Stres Kerja**

Dalam kehidupan seorang pekerja, stres merupakan salah satu masalah yang mungkin dihadapi oleh setiap orang. Meskipun stres sering kali terjadi, terdapat dua cara untuk mengatasinya, yaitu melalui upaya pribadi tanpa bantuan orang lain atau dengan dukungan dari spesialis yang ditawarkan oleh organisasi tempat pekerja bekerja (Sabrina, R., & Sulasmi,

2021). Menurut (Sartika, 2023), stres kerja merupakan keadaan emosional yang dialami oleh seorang pekerja berupa keadaan gelisah, cemas, tegang, takut atau gugup disebabkan oleh ketidaksesuaian beban kerja atau lingkungan kerja dengan kemampuan atau kepribadian pekerja sehingga menimbulkan ketidakmampuan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan. Menurut (Izzati, U. A., & Mulyana, 2019), stres kerja merupakan keadaan yang muncul interaksi antara manusia dan pekerjaan. Secara umum, stres diartikan sebagai rangsangan dari luar yang mengganggu fungsi psikologis, fisik, dan kimia dalam tubuh individu. Stres adalah fenomena psikologis yang dipicu oleh ketidakseimbangan antara tugas, harapan, dan kemampuan individu dalam menghadapi situasi di lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad Affandi Maulana & Feri Harianto & Fahmi Firdaus Alrizal & Diah Listyaningsih, 2022) dan (Agustina, Menik Tetha & Safitri, 2022) telah menyoroti bahwa stres dapat muncul ketika individu merasa bahwa tugas dan harapan yang diberikan kepada mereka tidak sejalan dengan kemampuan dan kebutuhan mereka. Selain itu, stres dapat semakin intens jika individu terus menerus dihadapkan pada masalah atau situasi yang membebani. Lebih lanjut, Robbins et al., (2018) dan Fahrizal et al., (2021) menggambarkan stres sebagai respons adaptif terhadap ancaman, yang dapat bersifat sadar maupun tidak sadar. Dengan kata lain, stres bukan hanya ditentukan oleh kondisi lingkungan yang sebenarnya, tetapi juga oleh persepsi individu terhadap ancaman. Dalam lingkungan kerja, situasi yang baru dan membebani sering kali menjadi pemicu stres yang mempengaruhi emosi, persepsi, perilaku, dan kesejahteraan fisik individu. Oleh karena itu, pemahaman tentang stres dalam konteks hubungan antara individu dan lingkungannya sangat penting untuk mengelola dan mengurangi dampak stres di tempat kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :





**Gambar Kerangka Konseptual**

- H1. Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
- H2. Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
- H3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H4. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H5. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H6. Kepuasan kerja dapat memediasi beban kerja terhadap kinerja pegawai.
- H7. Kepuasan kerja dapat memediasi stres kerja terhadap kinerja pegawai.

**METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan *explanatory research* metode kuantitatif. Sampel penelitian menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik sampling jenuh ( *sensus* ) melalui wawancara dan penyebaran kuesioner terhadap seluruh pegawai satuan polisi pamong praja di Kota Samarinda sebanyak 69 orang pegawai. Pengujian hipotesis menggunakan Smart PLS 4. Pendekatan penelitian yang lebih mendalam yang dilakukan peneliti adalah menggunakan model skala Likert sebagai alat pengukuran. Skala Likert ini menilai tingkatan jawaban dari yang paling positif (sangat positif) hingga yang paling negatif (sangat negatif). Penelitian ini menggunakan skala dengan lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), cukup (C), tidak setuju (ST), dan sangat tidak setuju (STS). Penilaian skor untuk merespons jawaban pada skala ini dijelaskan sebagai berikut:



**Tabel Skala Likert**

<b>Skor</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Singkatan</b>
5	Sangat Setuju	SS
4	Setuju	S
3	Cukup	C
2	Tidak Setuju	TS
1	Sangat Tidak Setuju	STS

*Sumber : data diolah 2024*

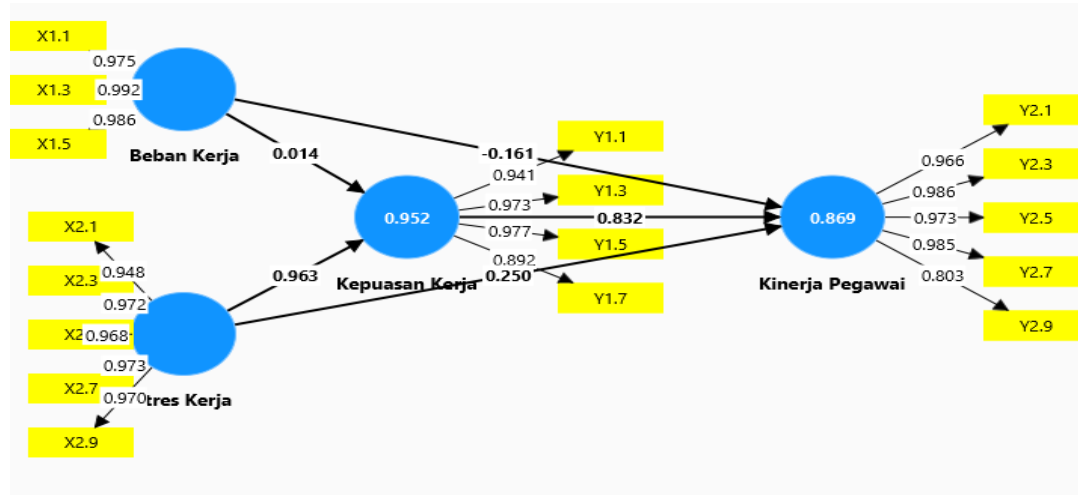
## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik keabsahan data dan teknik analisis data menggunakan program SMART PLS 4 .yang terdiri dari analisis evaluasi *outer model* (model pengukuran), evaluasi *inner model* (model struktural) dan uji hipotesis.

### **Evaluasi *Outner Model* (Model Pengukuran)**

Outer Model (Model Pengukuran) bertujuan untuk memprediksi hubungan kausal antar variabel atau pengujian hipotesis dengan menunjukkan tingkat signifikansi. Dalam SmartPLS, skor outer model yang ditunjukkan oleh nilai T-Statistik harusnya berada diatas skor 1.96 untuk hipotesis dua ekor (two-tailed) dan skor diatas 1.64 untuk hipotesis satu ekor (one-tailed) untuk pengujian hipotesis pada nilai alpha 5 persen. Evaluasi *outer model* dilakukan melalui 3 kriteria yaitu *convergentvalidity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability* (Savitri et al., 2021). Pada gambar dibawah ini dapat dilihat keseluruhan kolerasi setiap variabel.

**Gambar Full Model Structural Outner**



Sumber : Output SmartPLS

Model pengukuran dalam penelitian ini terdiri dari model pengukuran reflektif dimana variabel beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai di ukur secara reflektif. Dalam (Hair et al., 2022), evaluasi model pengukuran reflektif terdiri dari loading factor  $\geq 70$  composite reliability  $\geq 70$ . cronbach's alfa dan average variance extracted (AVE  $\geq 50$ ) serta evaluasi validitas diskriminan yaitu kriteria fornell dan lacker serta HTMT ( Heterotrait Monotrait Ratio ) di bawah 0,90.

**Tabel Outer Loading, Cronbach's Alfa, Composite Reliability dan AVE**

Variabel	Item Pengukuran	Indikator	Outer Loading	Cronbach's Alfa	Composite Reliability	AVE
Beban Kerja ( X 1 )	BK1	Kondisi kerja	0.975	0,984	0,989	0,969
	BK2	Penggunaan waktu kerja	0.992			
	BK3	Target yang harus di capai	0.986			
Stres Kerja ( X2 )	SK1	Tuntutan tugas	0.948	0,982	0,986	0,933
	SK2	Tuntutan peran	0.972			
	SK3	Tuntutan pribadi	0.968			
	SK4	Struktur organisasi	0.973			
	SK5	Kepemimpinan organisasi	0.970			

Kepuasan Kerja ( Y1 )	KK1	Pekerjaan itu sendiri	0.941	0.961	0,972	0,896
	KK2	Rekan kerja	0.973			
	KK3	Pengawasan	0.977			
	KK4	Gaji	0.892			
Kinerja Pegawai ( Y2 )	KP1	Kualitas kerja	0.966	0,969	0,977	0,893
	KP2	Kuantitas	0.986			
	KP3	Ketepatan waktu	0.973			
	KP4	Efektivitas	0.985			
		Kemandirian	0.803			

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat di jelaskan sebagai berikut :

Variabel Beban Kerja di ukur menggunakan 3 item pengukuran valid dengan outer loading antara 0,975 – 0,992 yang berarti bahwa ke tiga item pengukuran tersebut valid mencerminkan pengukuran beban kerja. Tingkat reliabilitas variabel dapat diterima yang di tunjukkan oleh Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,70 ( reliabel ). Tingkat validitas konvergen yang di tunjukkan oleh nilai AVE 0,969 > 0,50 telah memenuhi syarat validitas konvergen yang baik . Secara keseluruhan variasi item pengukuran yang di kandung oleh variable mencapai 96,9%.

Diantara ke tiga item pengukuran tersebut, item pengukuran BK2 mempunyai outer loading tertinggi ( 0,992 ) yang menunjukkan bahwa item pengukuran tersebut yaitu terkait penggunaan waktu kerja telah berjalan sangat baik di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda. Beban Kerja sangat tercermin dalam hal bagaimana pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda dalam penggunaan waktu kerja perlu di pertahankan. Sedangkan item pengukuran BK1 dan BK3 yang mempunyai outer loading sebesar 0,975 dan 0,986 sudah baik namun masih perlu akselerasi diperbaiki.

Variabel Stres Kerja di ukur menggunakan 5 item pengukuran valid dengan outer loading antara 0,948 – 0,973 yang berarti bahwa ke lima item pengukuran tersebut valid mencerminkan pengukuran stres kerja. Tingkat reliabilitas variabel dapat diterima yang di tunjukkan oleh Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,70 ( reliabel ). Tingkat validitas konvergen yang di tunjukkan oleh nilai AVE 0,933 > 0,50 telah memenuhi syarat validitas

konvergen yang baik . Secara keseluruhan variasi item pengukuran yang di kandung oleh variable mencapai 93,3%.

Diantara ke lima item pengukuran tersebut, item pengukuran SK2 dan SK4 mempunyai outer loading tertinggi ( 0,972 ) dan ( 0,973 ) yang menunjukkan bahwa item pengukuran tersebut yaitu terkait tuntutan peran dan struktur organisasi telah berjalan sangat baik di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda. Stres Kerja sangat tercermin dalam hal bagaimana pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda dalam tuntutan peran dan struktur organisasi perlu di pertahankan. Sedangkan item pengukuran SK1, SK3 dan SK5 yang mempunyai outer loading sebesar 0,948, 0,968 dan 0,970 sudah baik namun masih perlu akselerasi diperbaiki.

Variabel Kepuasan Kerja di ukur menggunakan 4 item pengukuran valid dengan outer loading antara 0,892 – 0,977 yang berarti bahwa ke empat item pengukuran tersebut valid mencerminkan pengukuran stres kerja. Tingkat reliabilitas variabel dapat diterima yang di tunjukkan oleh Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,70 ( reliabel ). Tingkat validitas konvergen yang di tunjukkan oleh nilai AVE 0,896 > 0,50 telah memenuhi syarat validitas konvergen yang baik . Secara keseluruhan variasi item pengukuran yang di kandung oleh variable mencapai 89,6%.

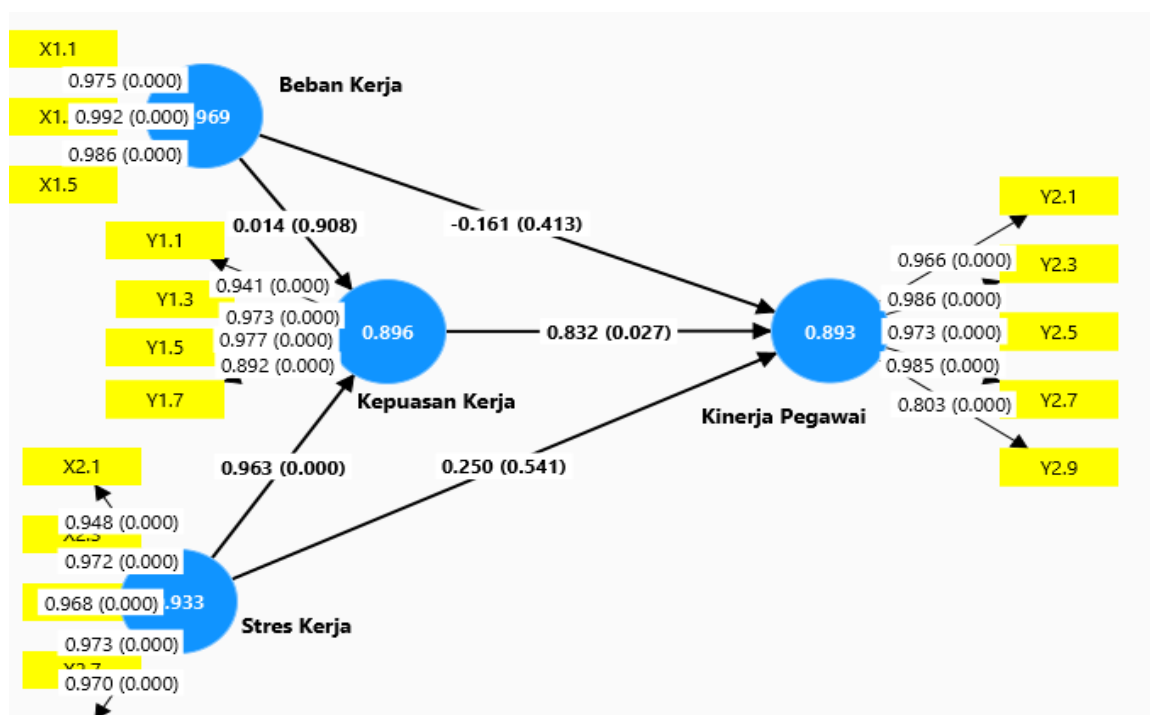
Diantara ke empat item pengukuran tersebut, item pengukuran KK2 dan KK3 mempunyai outer loading tertinggi ( 0,973 ) dan ( 0,977 ) yang menunjukkan bahwa item pengukuran tersebut yaitu terkait rekan kerja dan pengawasan telah berjalan sangat baik di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda. Kepuasan Kerja sangat tercermin dalam hal bagaimana pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda dalam rekan kerja dan pengawasan perlu di pertahankan. Sedangkan item pengukuran KK1 dan KK4 yang mempunyai outer loading sebesar 0,941 dan 0,892 sudah baik namun masih perlu akselerasi diperbaiki

Variabel Kinerja Pegawai di ukur menggunakan 5 item pengukuran valid dengan outer loading antara 0,803 – 0,986 yang berarti bahwa ke lima item pengukuran tersebut valid mencerminkan pengukuran kinerja pegawai. Tingkat reliabilitas variabel dapat diterima yang di tunjukkan oleh Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,70 ( reliabel ). Tingkat validitas konvergen yang di tunjukkan oleh nilai AVE 0,893 > 0,50 telah memenuhi syarat validitas konvergen yang baik . Secara keseluruhan variasi item pengukuran yang di kandung oleh variable mencapai 89,3%.

Diantara ke lima item pengukuran tersebut, item pengukuran KP2 dan KP4 mempunyai outer loading tertinggi ( 0,986 ) dan ( 0,985 ) yang menunjukkan bahwa item pengukuran tersebut yaitu terkait kuantitas dan efektivitas telah berjalan sangat baik di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda. Kinerja Pegawai sangat tercermin dalam hal bagaimana pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda dalam kuantitas dan efektivitas perlu di pertahankan. Sedangkan item pengukuran KP1, KP3 dan KP5 yang mempunyai outer loading sebesar 0,966, 0,973 dan 0,803 sudah baik namun masih perlu akselerasi diperbaiki.

### Evaluasi Model Struktural ( Inner Loading )

Gambar Full Model Inner Loading



Tabel Uji Hipotesis

Jalur	Path Koefisien	T statistics	P values
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	0.122	0.115	0.908

Beban Kerja -> Kinerja Pegawai	0.196	0.819	0.413
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.376	2.212	0.027
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	0.117	8.194	0.000
Stres Kerja -> Kinerja Pegawai	0.410	0.611	0.541
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.112	0.104	0.917
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.398	2.014	0.044

Sumber : Output SmartPLS, data diolah 2024

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- a. Jalur Beban Kerja → Kepuasan Kerja di peroleh P- value sebesar  $0,908 > 0,05$ , maka H1 di tolak yaitu beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda.
- b. Jalur Stres Kerja → Kepuasan Kerja di peroleh P- value sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka H2 di terima yaitu stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda.
- c. Jalur Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai di peroleh P- value sebesar  $0,027 < 0,05$ , maka H3 di terima yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda
- d. Jalur Beban Kerja → Kinerja Pegawai di peroleh P- value sebesar  $0,413 > 0,05$ , maka H4 di tolak yaitu beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda..
- e. Jalur Stres Kerja → Kinerja Pegawai di peroleh P- value sebesar  $0,541 > 0,05$ , maka H5 di tolak yaitu stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda.
- f. Jalur Beban Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai di peroleh P- value sebesar  $0,917 > 0,05$ , maka H6 di tolak yaitu beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda melalui kepuasan kerja.
- g. Jalur Stres Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai di peroleh P- value sebesar  $0,044 < 0,05$ , maka H7 di terima yaitu stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda melalui kepuasan kerja.

## Uji Goodness of Fit ( GoF )

**Tabel Uji Goodness of Fit ( GoF )**

Variabel	AVE	R-square
Beban Kerja	0,969	
Stres Kerja	0,933	
Kepuasan Kerja	0,896	0,952
Kinerja Pegawai	0,893	0,869
Rata – rata	0,92275	0,9105

Sumber : Output SmartPLS, data diolah 2024

$$\begin{aligned}\text{Nilai GoF} &= \sqrt{\text{Rata Rata AVE} \times \text{Rata – Rata R Square}} \\ &= \sqrt{0,923 \times 0,911} \\ &= 0,917\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di peroleh nilai GoF sebesar 0,917. Hal tersebut menandakan bahwa performa gabungan antara outer model dan inner model dalam penelitian ini di klasifikasikan dalam kategori GoF besar.

## Pembahasan

### **Intrepretasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda**

Variabel Beban Kerja memiliki 3 indikator yaitu kondisi kerja, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai. Hasil perhitungan menggunakan program komputer SmartPLS 4 menunjukkan nilai *t-statistic* (0,115) lebih kecil dari *t-tabel* (1.96) pada tingkat keyakinan 95% dan nilai *P-value* (0.908) lebih besar dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut, maka stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Ahmad et al ( 2019 ) dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bestari (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Menurut (Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, 2018) bahwa beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam waktu yang telah ditentukan dengan volume pekerjaan yang tinggi dan terasa memberatkan seseorang dalam proses penyelesaian.

### **Intrepretasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda**



Variabel stres kerja memiliki 5 indikator yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi. Hasil perhitungan menggunakan program komputer SmartPLS 4 menunjukkan nilai *t-statistic* (8.194) lebih besar dari *t-tabel* (1.96) pada tingkat keyakinan 95%, dan nilai *P-value* (0.000) lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut, maka stres kerja berpengaruh positif dan signifikan kepuasan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda.

Adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja, dapat di artikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja kepada pegawai maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda. Begitu pula sebaliknya jika tingkat stres kerja kepada pegawai rendah, maka tingkat kepuasan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda juga rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tentama et al (2019) dan Bestari (2021 ) menyatakan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad et al (2019 ) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan pegawai. Menurut (Sartika, 2023), stres kerja merupakan keadaan emosional yang dialami oleh seorang pekerja berupa keadaan gelisah, cemas, tegang, takut atau gugup disebabkan oleh ketidaksesuaian beban kerja atau lingkungan kerja dengan kemampuan atau kepribadian pekerja sehingga menimbulkan ketidakmampuan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan. Menurut (Izzati, U. A., & Mulyana, 2019), stres kerja merupakan keadaan yang muncul interaksi antara manusia dan pekerjaan. Secara umum, stres diartikan sebagai rangsangan dari luar yang mengganggu fungsi psikologis, fisik, dan kimia dalam tubuh individu. Stres adalah fenomena psikologis yang dipicu oleh ketidakseimbangan antara tugas, harapan, dan kemampuan individu dalam menghadapi situasi di lingkungan kerja

### **Intrepretasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda**

Variabel kepuasan kerja memiliki 4 indikator yaitu pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, pengawasan dan gaji. Hasil perhitungan menggunakan program komputer SmartPLS 4 menunjukkan nilai *t-statistic* (2.212) lebih besar dari *t-tabel* (1.96) pada tingkat keyakinan 95%, dan nilai *P-value* (0.027) lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut, maka kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda.

Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dapat di artikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda. Begitu pula sebaliknya jika tingkat kepuasan kerja rendah, maka tingkat kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda juga rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alhamdi (2018), Rindo et al (2019), Steven & Prasetyo (2020), Bestari (2021), Fatma et al (2021) dan Johan et al (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Menurut (McShane, S. L., & Young, 2021), Kepuasan kerja adalah evaluasi yang dilakukan oleh pegawai terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dan lingkungan di tempat mereka kerja. Penilaian ini merupakan elemen yang sering diuji dalam konteks manajemen. Kepuasan kerja menggambarkan pendapat positif atau negatif yang dipunyai oleh tenaga kerja mengenai berbagai aspek pekerjaan mereka dan situasi kerja, termasuk karakteristik pekerjaan, kondisi kerja, serta pengalaman emosional di lingkungan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja muncul sebagai hasil dari penilaian individu terhadap kondisi pekerjaannya, di mana karyawan yang merasa puas akan cenderung lebih menyukai kondisi kerja mereka daripada mereka yang merasa tidak puas.

### **Intrepretasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda**

Variabel Beban Kerja memiliki 3 indikator yaitu kondisi kerja, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai. Hasil perhitungan menggunakan program komputer SmartPLS 4 menunjukkan nilai *t-statistic* (0,819) lebih kecil dari *t-tabel* (1.96) pada tingkat keyakinan 95% dan nilai *P-value* (0.413) lebih besar dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut, maka beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad et al (2019 ) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap k pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bestari (2021), Fatma et al (2021) dan Novi Febrianti (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Intrepretasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda**

Variabel stres kerja memiliki 5 indikator yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi. Hasil perhitungan menggunakan program komputer SmartPLS 4 menunjukkan nilai *t-statistic* (0.611) lebih kecil dari *t*-tabel (1.96) pada tingkat keyakinan 95% dan nilai *P-value* (0.541) lebih besar dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut, maka stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad et al (2019 ) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bestari (2021), Fatma et al (2021) dan Novi Febrianti (2022) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Intrepretasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda melalui Kepuasan Kerja**

Variabel kepuasan kerja memiliki 4 indikator yaitu pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, pengawasan dan gaji. Hasil perhitungan menggunakan program komputer SmartPLS 4 menunjukkan nilai *t-statistic* (0.104) lebih kecil dari *t*-tabel (1.96) pada tingkat keyakinan 95%, dan nilai *P-value* (0.917) lebih besar dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut, maka tidak ada pengaruh pada beban kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bestari (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

### **Intrepretasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda melalui Kepuasan Kerja**

Variabel stres kerja memiliki 5 indikator yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi. Hasil perhitungan menggunakan program komputer SmartPLS 4 menunjukkan nilai *t-statistic* (2.014) lebih besar dari *t*-tabel (1.96) pada tingkat keyakinan 95% dan nilai *P-value* (0.044) lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut, maka terdapat pengaruh pada stres kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda melalui kepuasan kerja.

Adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, dapat di artikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja melauai kepuasan kerja maka semakin tinggi pula

tingkat kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda. Begitu pula sebaliknya jika tingkat stres kerja melalui kepuasan kerja rendah, maka tingkat kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda juga rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bestari (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda. Hasil perhitungan menggunakan program komputer SmartPLS 4 menunjukkan nilai *t-statistic* (0,115) lebih kecil dari *t-tabel* (1.96) pada tingkat keyakinan 95% dan nilai *P-value* (0.908) lebih besar dari 0.05.

Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda. Hasil perhitungan menggunakan program komputer SmartPLS 4 menunjukkan nilai *t-statistic* (8.194) lebih besar dari *t-tabel* (1.96) pada tingkat keyakinan 95%, dan nilai *P-value* (0.000) lebih kecil dari 0.05. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja, dapat di artikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja kepada pegawai maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda. Begitu pula sebaliknya jika tingkat stres kerja kepada pegawai rendah, maka tingkat kepuasan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda juga rendah.

Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda. Hasil perhitungan menggunakan program komputer SmartPLS 4 menunjukkan nilai *t-statistic* (2.212) lebih besar dari *t-tabel* (1.96) pada tingkat keyakinan 95%, dan nilai *P-value* (0.027) lebih kecil dari 0.05. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dapat di artikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda. Begitu pula sebaliknya jika tingkat kepuasan kerja rendah, maka tingkat kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda juga rendah.

Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda. Hasil perhitungan menggunakan program komputer SmartPLS 4 menunjukkan nilai *t-statistic* (0,819) lebih kecil dari *t-tabel* (1.96) pada tingkat keyakinan 95% dan nilai *P-value* (0.413) lebih besar dari 0.05.

Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda. Hasil perhitungan menggunakan program

komputer SmartPLS 4 menunjukkan nilai *t-statistic* (0.611) lebih kecil dari *t*-tabel (1.96) pada tingkat keyakinan 95% dan nilai *P-value* (0.541) lebih besar dari 0.05.

Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda. Hasil perhitungan menggunakan program komputer SmartPLS 4 menunjukkan nilai *t-statistic* (0.104) lebih kecil dari *t*-tabel (1.96) pada tingkat keyakinan 95%, dan nilai *P-value* (0.917) lebih besar dari 0.05.

Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda. Hasil perhitungan menggunakan program komputer SmartPLS 4 menunjukkan nilai *t-statistic* (2.014) lebih besar dari *t*-tabel (1.96) pada tingkat keyakinan 95% dan nilai *P-value* (0.044) lebih kecil dari 0.05. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja melalui kepuasan kerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda. Begitu pula sebaliknya jika tingkat stres kerja melalui kepuasan kerja rendah, maka tingkat kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda juga rendah.

Penelitian ini dapat menjadi salah satu tambahan rekomendasi bagi manajemen dalam mengelola beban kerja dan stres kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai satuan Polisi Pamong Praja Kota Samarinda. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk memperluas penelitian dengan menambahkan variabel lain sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja organisasi terutama dalam konteks pengembangan sumberdaya manusia pada instansi pemerintah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Menik Tetha & Safitri, C. M. T. (2022). STRES KERJA: PENYEBAB, DAMPAK DAN SOLUSINYA. *Jurnal Pendidikan Sultan Agung*, 2(2), 187–196. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30659/jp-sa.v2i2.21066>
- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., & Mada, U. G. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue April).
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Arisanti, D., & Kusumayadi, F. . (2023). PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN TARAKAN MITRA PT. PLN (PERSERO) ULP WOHA. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 01–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jurima.v3i2.2141>
- Aristyanto, E., Nanda, A. S., & Hasan, A. F. (2019). Pengaruh Komitmen dan Kepercayaan terhadap Kepuasan Nasabah Bank Syariah di Surabaya. *Perisai: Islamic Banking and Finance Journal*, 3(1), 1–18. <https://doi.org/10.21070/perisai.v3i1.1981>
- Askani & Salehan. (2022). Kinerja Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu ( DPM-PTSP ) Dalam Memberikan Pelayanan Izin Mendirikan Bangunan ( IMB ) Kota Bengkulu. *JURNAL STIA BENGKULU: Committe to Administration for Education Quality*, 1(1), 36–47.
- Baha'udin, M., & Nurhidayati, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus UD. Darma Cipta Karya Lasem). *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 5(2).
- Baktiar, R. O., Ridlwan Muttaqin, & Dadan Abdul Aziz Mubarak. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 589–598. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2056>
- Carrell, M. R., Elbert, N. F., & Hatfield, R. D. (2018). *Human Resource Management: Strategies for managing a diverse and global workforce*. Dryden Press.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT BALI BUSANA KREASI DI KABUPATEN BADUNG). *Jurnal Harian Regional*, 12(6), 602–626. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i06.p04>
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN SPBU 54.811.05 DESA LOKAPAKSA KECAMATAN SERIRIT. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 115–129.
- Fonda, S. jane, Mintarti, S., & Lestari, D. (2023). The Influence of Employee Empowerment and Public Service Motivation on Employee Performance Mediated by Work Discipline among the Employees of the City of Samarinda's Tax and Revenue Agency. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 4(1), 112–128.

- Fridayanti; Ayu Permatasari; Adang Hambali. (2021). Peran Hardiness sebagai Moderator dalam Pengaruh Job Insecurity terhadap Job Stress. *PSYMPATHIC: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1), 101–116.
- Glorianismus, F. Y., Maharani, N., Watiningsih, S. D., Ayu, T., & Trevesia, V. (2023). Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Putra Gemilang Prima. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 2(8), 1278–1285.
- Hair, J. F., Tomas, G., Hult, M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. <https://www.researchgate.net/publication/354331182>
- Imam Ghozali & Hengky Latan. (2016). *Partial Least Squares: Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program WarpPLS 5.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irawati, R., & Carolina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT GIKEN PRECISION INDONESIA. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). *Psikologi Industri & Organisasi*. Penerbit Bintang.
- Jodi Kurniawan, Linda Mora, N. A. S. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE EXPRESS) KARAWANG. *EMPOWERMENT JURNAL MAHASISWA PSIKOLOGI UNIVERSITAS BUANA PERJUANGAN KARAWANG*, 1(2), 14–20.
- Juniarti, A. T., & Putri, darra G. (2021). *Faktor faktor Dominan Yang Mempengaruhi*. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11) (6th ed.). CV. Pena Persada.
- Kasmir. (2018). *Pemasaran Bank* (5th ed.). Kencana.
- Lekfebrianto, B., & Arianto, R. F. (2022). Pengaruh Financial Access Terhadap Small and Medium Enterprise Performance Yang Dimediasi Oleh Entrepreneurial-Oriented Finance. *Proceeding National Conference Business, Management, and Accounting (NCBMA)*, 5, 745–762.
- Mahawati, Eni and Yuniwati, Ika and Ferinia, Rolyana and Rahayu, Puspita Fuji and Fani, Tiara and Sari, Anggri Puspita and Setijaningsih, Retno Astuti and Fitriyanur, Qurnia and Sesilia, Ayudia Popy and Mayasari, Isti and Dewi, Idah Kusuma and Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Mahmudova, L., & Kovacs, J. K. (2018). Definitining the Performance of Small and Medium Enterprises. *Network Intelligence Studies*, VI(12 (2/2018)), 111–120.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- McShane, S. L., & Young, V. G. M. A. (2021). *Organizational behavior: Emerging knowledge, global reality* (9th ed.). Mc Graw-Hill.
- Meithiana Indrasari. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Muhammad Affandi Maulana& Feri Harianto & Fahmi Firdaus Alrizal & Diah Listyaningsih. (2022). PENGARUH STRES TENAGA KERJA TERHADAP KECELAKAAN KERJA



PADA PELAKSANAAN PROYEK KONSTRUKSI DI SURABAYA YANG DIMODERASI USIA, PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA. *Paduraksa: Jurnal Teknik Sipil Universitas Warmadewa*, 11(1), 122–126. <https://doi.org/https://doi.org/10.22225/pd.11.1.4462.122-126>

- Muhammad Rizki & Nurul Nophiyani & Eka Kurnia Saputra & Octojaya Abriyoso. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1469–1478.
- Muslim, D; Ilmi, Z; Irwansyah. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Studi Empiris Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Nusantara (JIMNU)*, 1(3), 173–183. <https://doi.org/https://doi.org/10.59435/jimnu.v1i3.185>
- Paat, R. F., Mantiri, M. S., & Sampe, S. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kelurahan Sarongsong Kecamatan Airmadidi. *Jurnal Governance*, 1(2), 1–8.
- Qoyyimah, M., Hari, T., & Chamidah, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT . INKA. *Asset: Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perlaku Organisasi* (7th ed.). Salemba Empat.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 6(4), 19–27. <https://doi.org/https://doi.org/10.35797/jab.v6.i004.19-27>
- Rosmaini Rosmaini; Hasrudy Tanjung. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sabrina, R., & Sulasmi, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). UMSU Press.
- Sanjani, D. R., Putri, D. F. A., & Putra, H. (2021). Hubungan Beban Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai Stikes Griya Husada Sumbawa. *Jurnal Kesehatan Dan Sains*, 4(2), 43–55. <https://doi.org/https://doi.org/10.51487/jks.v4i2.72>
- Santoso, A. B. &, & Yuliantika, R. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP INTENTION TO STAY (STUDI KASUS PENGEMUDI GOJEK DI KOTA BANDUNG). *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 1407–1422.
- Sartika, D. (2023). *Stres Kerja*. Widina Bhakti Persada.
- Savitri, C., Faddila, S. P., Iswari, R., Anam, C., Syah, S., Mulyani, R., Sihombing, R., Kismawadi, R., Pujiyanto, A., Mulyati, A., Astuti, Y., Adinugroho, W. C., Imanuddin, R., Kristia, A., Nuraini, M., & Tirtana, S. (2021). *STATISTIK MULTIVARIAT DALAM RISET* (1st ed.). [www.penerbitwidina.com](http://www.penerbitwidina.com)
- Sevima, P. A. (2024). *Kinerja Karyawan: Definisi, Jenis, Faktor, Indikator Kinerja Pegawai*.

- Siti Nur Aisah. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Studi Pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Kawam Malang. *JAMI: Jurnal Ahli Muda Indonesia*, 3(2), 198–207. <https://doi.org/https://doi.org/10.46510/jami.v3i2.120>
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (3rd ed.). Alfabeta.
- Sulastri & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 82–98. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Trinovela Simanjuntak; Vera Sylvia Saragi Sitio. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42–54.
- Tufaila, N & Santoso, Y. H. (2021). Peran Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Jaringan PT. PLN (Persero) UP3 Bojonegoro. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.30651/imp.v1i1.9538>
- Widodo, E., & Riyadi, S. (2020). The Influence Of Competence, Locus Of Control, Self Concept, Career Clarity, And Work Climate On Job Satisfaction And Employee Performance Of Ditlantas Regional Police And Satlantas Resort Police In East Java. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 22(11), 55–62. <https://doi.org/10.9790/487X-2211075562>
- Wijaya, A. (2019). *Metode penelitian menggunakan smart PLS 03* (1st ed.). Innosain.