

# Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Ganesha Celuk

Ni Kadek Okita Sari <sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
e-mail : nikadekokitasari@gmail.com

Diterima : 11 Agustus 2021

Direvisi : 12 Agustus 2021

Disetujui : 13 Agustus 2021

## ABSTRACT

*Every company must do its best to be able to create positive performance to ensure business continuity and development. This study was conducted to examine the effect of job stress on nurse performance through job satisfaction (study on inpatient installation nurses at Ganesha Celuk Hospital). From the 113 population, 53 samples were taken to represent the population by purposive sampling method. The data analysis process will use path analysis. This study shows the results that job stress has a direct and indirect effect on employee performance through negative and significant job satisfaction. The advice given to the hospital is to reduce stress levels so that job satisfaction and employee performance can increase.*

*Keywords: Job Stress, Work, Nurse Performance*

## ABSTRAK

Setiap perusahaan harus melakukan yang terbaik agar mampu menciptakan kinerja yang positif untuk menjamin keberlangsungan dan perkembangan usaha. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja (studi pada perawat instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum Ganesha Celuk). Dari 113 populasi diambil 53 orang sampel untuk mewakili populasi dengan metode *purposive sampling*. Proses analisis data akan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa stress kerja memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja secara negatif dan signifikan. Saran yang diberika kepada pihak rumah sakit adalah agar menurunkan tingkat stress kerja agar kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat meningkat.

*Kata Kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Perawat*

## Pendahuluan

Perkembangan perusahaan tentunya tidak akan terlepas dari peran sumber daya manusianya yaitu karyawan yang bertugas melakukan segala kegiatan yang ada di perusahaan (Trisnawati *et al.*, 2021). Karyawan yang ada diperusahaan harus memiliki kinerja yang baik untuk memaksimalkan segala sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan (Ahmad *et al.*, 2019). Tentunya hal ini tidak terlepas dari kinerja yang ditunjukkan dalam melakukan kegiatan-kegiatan tersebut. Setiap perusahaan harus melakukan yang terbaik agar mampu menciptakan kinerja yang positif (Afrizal *et al.*, 2014). Kinerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang dalam bekerja menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di dalam perusahaan (Dewi *et al.*, 2018).

---

Banyak faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dimiliki karyawan di dalam perusahaan. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan (Difayoga & Yuniawan, 2015). Kepuasan kerja merupakan perasaan puas yang dimiliki karyawan akan pekerjaannya di dalam perusahaan (Prawira & Suwandana, 2019). Kepuasan kerja menjadi hal penting yang harus dipertikan dengan baik oleh perusahaan (Rahmawati, 2017). Banyak kendala yang dapat menjadi penyebab karyawan tidak puas dengan pekerjaannya. Menciptakan kepuasan yang ada dalam diri karyawan juga akan membantu meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja yang dialami karyawan akan membantunya melakukan pekerjaannya lebih teliti dan hati-hati (Sanuddin & Widjojo, 2013). Ini akan mendorong segala sumber daya yang ada di perusahaan digunakan dengan lebih efektif dan efisien sehingga dapat mendorong kinerja menjadi lebih baik (Wibowo *et al.*, 2015). Ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan kesalahan yang dapat merugikan dan menghambat perkembangan usaha. Sehingga perusahaan harus lebih berupaya dalam meningkatkan kepuasannya untuk mendorong peningkatan kinerja yang lebih baik (Afrizal *et al.*, 2014).

Stress kerja menjadi masalah yang dapat dialami oleh setiap individu yang sedang bekerja dimanapun. Stress kerja menjadi faktor yang dapat memberikan pengaruh yang tidak baik kepada kepuasan kerja dan juga kinerja karyawan (Julvia, 2016). Stress kerja dapat diartikan sebagai beban psikologis maupun fisik yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja (Dewi & Netra, 2015). Ketegangan yang terikat dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja pada karyawan. Solusi untuk mengatasi stress yakni dengan menciptakan situasi yang kondusif terhadap lingkungan serta karyawan (Noor *et al.*, 2014). Tetapi, jikalau karyawan merasa terbebani dengan pekerjaannya sehingga akan menunjukkan stress dapat mempengaruhi kinerja (Triningsih *et al.*, 2021). Karyawan dengan stress kerja, cenderung akan menunjukkan kinerja yang tidak optimal dan pekerjaan yang dilakukannya tidak terselesaikan dengan baik (Trisnawati *et al.*, 2021). Sehingga menjadi penting perusahaan mengetahui kapasitas kemampuan karyawan untuk menghindari stress kerja yang dapat dialaminya (Sanuddin & Widjojo, 2013).

Rumah Sakit Umum Ganesha adalah rumah sakit swasta berada di wilayah kecamatan Sukawati yang berlokasi di Desa Celuk, Sukawati, Gianyar dengan luas areal tanah 4200 m<sup>2</sup>. Berdasarkan hasil observasi, diketahui terdapat beberapa masalah yang terkait dengan kinerja karyawan. Dari absensi, tingkat absensi karyawan secara keseluruhan cenderung meningkat dari tahun 2018 – 2020. Berdasarkan hasil penilaian, kinerja perawat belum mencapai nilai maksimal yang ditetapkan oleh pihak rumah sakit. Ketidakpuasan yang dialami perawat juga diketahui dari gaji yang diperoleh lebih rendah dibandingkan dengan rumah sakit lainnya. Promosi jabatan juga

---

masih kurang karena tidak adanya transparansi terhadap standar bagi karyawan untuk dipromosikan. Penurunan kinerja dan juga ketidakpuasan ini juga diakibatkan oleh stres kerja yang dialami perawat. Beban kerja yang diberikan tidak sama antar *shift*, dan *shift* malam yang memiliki beban kerja dan waktu kerja paling dominan. Selain itu, kejenuhan juga ditunjukkan oleh perawat dimana perawat cenderung agresif dan lebih cepat marah sehingga sering terjadi ketegangan diantar perawat maupun dengan pasien. Pihak rumah sakit juga kurang memberikan kejelasan terkait *reward* dan juga *punishment* bagi para perawat.

Perusahaan selalu berusaha melakukan yang terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaannya. Kepuasan kerja sangat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya (Wartono, 2017). Hal ini karena karyawan yang puas akan selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuan dan hasil kerjanya agar selalu menunjukkan performa terbaik. Perusahaan juga harus memperhatikan tingkat stres kerja yang dialami karyawan agar tidak membuat karyawan melakukan kesalahan-kesalahan yang dapat sangat merugikan perusahaan (Maulana, 2019). Dari penelitian ini diharapkan dapat mengetahui bagaimana peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Ganesha Celuk

Karyawan yang puas akan selalu berupaya melakukan yang terbaik bagi perusahaannya. Stres yang dialami karyawan dapat menurunkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa stres, tidak akan bisa puas terhadap pekerjaannya. Pratama & Sriathi (2015), Waruwu (2018), serta Afrizal *et al.*, (2014) menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut, peneliti mengajukan hipotesis pertama untuk penelitian ini yaitu:

H<sub>1</sub> : Diduga stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Umum Ganesha Celuk.

Karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam setiap kegiatan yang berkaitan dengan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan karyawannya agar tidak mengalami stres selama bekerja karena akan sangat berdampak pada kinerjanya. Karyawan yang stres, cenderung akan kurang bertanggungjawab dalam bekerja sehingga kinerjanya pun akan menurun. Wartono (2017), Noor *et al.*, (2014), serta Difayoga & Yuniawan (2015) menemukan bahwa stres kerja dapat menurunkan kinerja karyawan dengan positif dan juga signifikan. Berdasarkan hal tersebut, peneliti mengajukan hipotesis pertama untuk penelitian ini yaitu:

H<sub>2</sub> : Diduga stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Ganesha Celuk.

---

Perusahaan harus selalu berupaya agar karyawan selalu puas dalam bekerja. Ketidakpuasan yang dimiliki karyawan akan menimbulkan masalah lain bagi perusahaan. Kepuasan kerja juga akan mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menjalankan aktivitas di perusahaan. Kurniawan & Alimudin (2015), Noor *et al.*, (2014), serta Sanuddin & Widjojo (2013) menemukan bahwa kepuasan kerja akan membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih positif dan signifikan. Berdasarkan hal tersebut, peneliti mengajukan hipotesis pertama untuk penelitian ini yaitu:

H<sub>3</sub> : Diduga kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Ganesha Celuk.

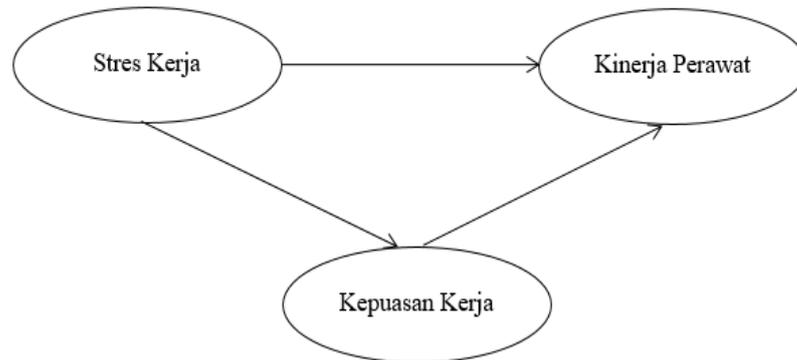
Stres kerja memiliki pengaruh yang besar pada kepuasan dan juga kinerja karyawan. Tingkat stres yang tinggi akan menurunkan kepuasan dan juga kinerja yang dimiliki karyawan. Perusahaan harus menerapkan strategi yang tepat dalam mengatasi stres tersebut, akan dapat mengurangi kesalahan yang dapat terjadi. Prawira & Suwandana (2019), Diputra & Surya (2018), serta Waruwu (2018) menemukan bahwa stres kerja akan menurunkan kinerja baik langsung dan tidak langsung melalui mediasi kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut, peneliti mengajukan hipotesis pertama untuk penelitian ini yaitu:

H<sub>4</sub> : Diduga stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat dimediasi oleh kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Umum Ganesha Celuk.

### **Metode Penelitian**

Sebagai sebuah penelitian kuantitatif asosiatif, penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Karena adanya tingkat kinerja yang rendah dan juga peningkatan tingkat absensi perawat, Rumah Sakit Umum Ganesha Celuk ditetapkan untuk dijadikan lokasi penelitian. Dalam melakukan penelitian, peneliti menetapkan 53 orang perawat dari 113 populasi yang ada dengan rumus slovin. Sampel penelitian ditetapkan dengan metode *purposive sampling* yang mana sampel yang dipilih harus memenuhi kriteria tertentu dari peneliti yaitu perawat di ruang VIP, perawat di ruang Kelas 1, perawat di ruang Kelas 2, dan perawat di ruang Kelas 3. Untuk mendapatkan data primer, peneliti melakukan wawancara dan juga penyebaran kuesioner yang mana bertujuan untuk mengetahui persepsi yang dimiliki responden atas pilihan-pilihan pernyataan. Untuk setiap pernyataan diberikan skala likert yang memiliki lima pilihan jawaban yang dapat dipilih oleh responden sesuai kenyataan yang dirasakannya. Data yang diperoleh tersebut nantinya akan diolah menggunakan

metode analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis-hipotesis yang diajukan peneliti.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Sumber: Prawira & Suwandana (2019), Diputra & Surya (2018)

### Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Berdasar pada Tabel 1, dapat dikemukakan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini telah valid yang terlihat dari nilai koefisien korelasi  $> 0,30$ , dan reliabel yang terlihat dari nilai *cronbach's alpha*  $> 0,60$ .

**Tabel 1 Hasil Uji Instrumen Penelitian**

No.	Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Stres Kerja (X)	No. 1 – 5				
2	Kepuasan Kerja (M)	No. 1 – 5	$> 0,30$	Valid	$> 0,60$	Reliabel
3	Kinerja Perawat (Y)	No. 1 – 5				

Sumber: Data diolah (2021)

Dari hasil penyebaran kuesioner, karakteristik yang diperoleh yaitu perawat perempuan lebih mendominasi yaitu sebanyak 35 orang (66,04%) dibandingkan laki-laki yang berjumlah 18 orang (33,96%). Usia perawat kebanyakan berada pada rentangan usia 20 - 29 Tahun sebanyak 24 orang (45,28%). Perawat juga dominan lulusan SMA / SMK sebanyak 27 orang (50,94%) dan telah bekerja selama  $\geq 20$  Bulan sebanyak 29 orang (54,72%).

Berdasar pada hasil regresi pada Tabel 2, diperoleh persamaan untuk substruktur 1 seperti berikut ini:

$$\text{Pengaruh error } (Pe_1) = \sqrt{1 - R^2}$$

$$Pe_1 = \sqrt{1 - 0,130} = 0,933$$

$$M = \beta_1 X + e_1$$

$$M = -0,480X + 0,933$$

Hasil perhitungan di atas menyatakan bahwa, koefisien regresi -0,480 dengan pengaruh *error* 0,933 berarti bahwa stres kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja perawat secara langsung dengan negatif dan signifikan.

**Tabel 2 Hasil Uji Model Substruktur 1**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.033	3.233		8.361	.000
Stres Kerja	-.480	.174	-.360	-2.755	.008

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasar pada hasil regresi pada Tabel 2, diperoleh persamaan untuk substruktur 1 seperti berikut ini:

$$\text{Pengaruh error (Pe}_2\text{)} = \sqrt{1 - R^2}$$

$$\text{Pe}_2 = \sqrt{1 - 0,733} = 0,517$$

$$Y = \beta_1 X + \beta_2 M + e_2$$

$$Y = -0,308 X + 0,825 M + 0,517$$

Hasil perhitungan di atas menyatakan bahwa, koefisien regresi -0,308 dan 0,825 dengan pengaruh error 0,517 berarti bahwa stres kerja akan mempengaruhi kinerja perawat secara langsung dengan negatif dan signifikan, sedangkan kepuasan kerja secara langsung dapat meningkatkan kinerja dengan positif dan signifikan.

**Tabel 3 Hasil Uji Model Substruktur 2**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.177	3.038		3.021	.004
1 Stres Kerja	-.308	.114	-.212	-2.701	.009
Kepuasan Kerja	.825	.085	.757	9.658	.000

Sumber: Data diolah (2021)

Besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, serta pengaruh total yang diperoleh dari perhitungan pada substruktur 1 dan substruktur 2 akan disajikan pada Tabel 4 berikut ini.

**Tabel 4 Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung Serta Pengaruh Total Antar Variabel Penelitian**

Variabel		Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Kepuasan kerja	Pengaruh Total
Stres Kerja	Kepuasan Kerja	-0,480		
Stres Kerja	Kinerja Perawat	-0,308	-0,396	-0,704
Kepuasan Kerja	Kinerja Perawat	0,825		

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 4 menyatakan bahwa, secara langsung stres kerja menurunkan kepuasan kerja sebesar -0,480, stres kerja dapat menurunkan kinerja perawat sebesar -0,380, kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,825. Sedangkan secara tidak langsung, stres kerja dapat menurunkan kinerja perawat melalui kepuasan kerja sebesar -0,396 sehingga pengaruh totalnya menjadi -0,704.

Pemeriksaan validasi model akan dilakukan dengan menghitung nilai koefisien determinasi totalnya yang dapat dilihat pada perhitungan berikut ini:

$$R^2_m = 1 - (Pe_1) (Pe_2)$$

$$R^2_m = 1 - (0,933) (0,517)$$

$$R^2_m = 1 - 0,48$$

$$R^2_m = 0,52$$

Hasil diatas berarti bahwa sebesar 52% keragaman informasi yang ada di dalam data dapat dijelaskan oleh model, sedangkan 48% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

Uji sobel berikut ini akan digunakan untuk menguji peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat yaitu:

$$\begin{aligned} Z_{hitung} &= \frac{ab}{Sab} \\ &= \frac{-0,396}{0,149} \\ &= -2,65 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan diatas berarti bahwa, dengan membandingkan nilai  $Z_{hitung} (-2,65) < Z_{tabel} (-1,96)$  berarti kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara stres kerja terhadap Kinerja perawat (pengaruh negatif).

Hasil perhitungan yang telah dilakukan sebelumnya dapat diinterpretasikan seperti berikut ini:

Stres kerja memberikan pengaruh yang negatif dan juga signifikan terhadap kepuasan kerja di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Ganesha Celuk. Kesimpulan ini didasarkan pada nilai koefisien regresi yang bernilai negatif yaitu -0,480, nilai t-hitung (-2,755) < t-tabel (1,677) dengan signifikansi sebesar 0,008 < 0,05. Ini artinya peningkatan stres kerja dapat menurunkan kepuasan kerja. Pratama & Sriathi (2015), Waruwu (2018), serta Afrizal *et al.*, (2014) menemukan bahwa stres kerja yang dialami karyawan akan menurunkan kepuasannya.

Stres kerja memberikan pengaruh yang negatif dan juga signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Ganesha Celuk. Kesimpulan ini didasarkan pada nilai koefisien regresi yang bernilai negatif yaitu -0,308, t-hitung (-2,701) < t-tabel (1,677) dengan signifikansi sebesar 0,009 < 0,05. Ini artinya peningkatan stres kerja dapat menurunkan kinerja perawat. Wartono (2017), Noor *et al.*, (2014), serta Difayoga & Yuniawan (2015) menemukan bahwa stres kerja akan menurunkan kinerja karyawan secara signifikan.

Kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Ganesha Celuk. Kesimpulan ini didasarkan

---

pada nilai koefisien regresi yang bernilai negatif yaitu 0,825, nilai t-hitung (9,658) > t-tabel (1,677) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini artinya peningkatan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja perawat. Kurniawan & Alimudin (2015), Noor *et al.*, (2014), serta Sanuddin & Widjojo (2013) menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan kinerjanya.

Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Ganesha Celuk. Kesimpulan ini didasarkan pada perbandingan nilai  $Z_{hitung} (-2,65) < Z_{tabel} (-1,96)$ . Ini artinya stres kerja akan menurunkan kinerja perawat secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Sehingga pihak rumah sakit harus menurunkan tingkat stres kerja yang dialami perawat agar tidak memberikan pengaruh yang negatif pada kepuasan dan juga kinerjanya dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya. Prawira & Suwandana (2019), Diputra & Surya (2018), serta Waruwu (2018) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui mediasi kepuasan kerja.

### Simpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah (1) stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, dan (4) stres kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja secara negatif dan signifikan. Saran dalam penelitian ini adalah (1) kegiatan *outing* dan membuat sistem tim dalam bekerja, (2) briefing setiap akan mulai bekerja, evaluasi kinerja perawat, dan konseling, (3) pengembangan karir, kompensasi, *reward* prestasi, maupun sesekali mengajak karyawan berlibur dengan sistem roling.

### Daftar Pustaka

- Afrizal, P. R., Musadieg, M. Al, & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 8(1), 1–10.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161.
- Dewi, N. P. E. L., & Netra, I. G. S. K. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant And Spa Legian Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(7), 1933–1948.
- Difayoga, R., & Yuniawan, A. (2015). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rs Panti Wilasa Citarum Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 4(1), 1–10.

- 
- Diputra, A. A. D. P., & Surya, I. B. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Destination Asia Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 7986 – 8015.
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 16(1), 59–71.
- Kurniawan, H., & Alimudin, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero). *E-Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*, 1(2), 1–13.
- Maulana, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tema (Trijaya Excel Madura) Melalui Kepuasan Kerja. *Bmaj: Business Management Analysis Journal (Bma)*, 2(1), 34–51.
- Noor, N. N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jasaraharja (Persero) Cabang Jawa Timur Di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(2), 1–20.
- Pratama, I., & Sriathi, A. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Prama Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(11), 253418.
- 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.
- Rahmawati, D. (2017). Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Panca Wana Indonesia. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(7), 1–15.
- Sanuddin, F. D. P., & Widjojo, A. M. R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Tonasa. *Modus*, 25(2), 217–231.
- Triningsih, N. N., Suputra, G. A., & Agustina, M. D. P. (2021). Pengaruh Konflik Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rsud Wangaya Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 412–430.
- Trisnawati, N. W. A., Suartina, I. W., & Dewi, I. A. S. (2021). Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Parthakencana Tohpati Di Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 51–64.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2),
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Tools*, 10(2), 1–14.
- Wibowo, I. G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(2), 125–145.