



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA**

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBINAAN MENTAL MARKAS  
BESAR TNI ANGKATAN LAUT**

**SKRIPSI**

**SYIFA IZZATINA**

**1802025113**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**JAKARTA**

**2023**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA**

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBINAAN MENTAL MARKAS  
BESAR TNI ANGKATAN LAUT**

**SKRIPSI**

**Syifa Izzatina**

**1802025113**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjanah Ekonomi

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**JAKARTA**

**2023**

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan Judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBINAAN MENTAL MARKAS BESAR TNI ANGKATAN LAUT”** merupakan hasil karya sendiri, sepanjang pengetahuan, dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasi sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, dan sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik itu yang dikutip maupun ditunjuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari penyusunan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang ada di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 3 Februari 2023

Yang menyatakan,



1000  
Rp  
METRAL  
TEMPEL  
16CEBAKX291005074

Syifa Izzatina

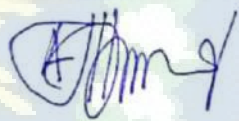
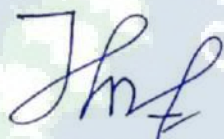
Nim. 1802025113

## PERNYATAAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH STRES KERJA DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA DINAS PEMBINAAN  
MENTAL MARKAS BESAR TNI  
ANGKATAN LAUT

NAMA : SYIFA IZZATINA  
NIM : 1802025113  
PRODI : MANAJEMEN  
TAHUN AKADEMIK : 2023

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Amilia Zainita, S.E., M.M	
Pembimbing II	Pahman Habibie, S.E., MM	

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

  
Arif Widodo Nugroho, S.E., M.M

## PENGESAHAN SKRIPSI

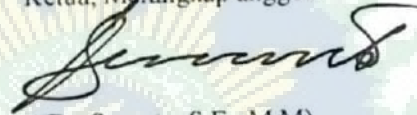
Skripsi dengan judul:  
**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBINAAN MENTAL MARKAS  
BESAR TNI ANGKATAN LAUT**

Yang disusun oleh:  
Syifa Izzatina  
1802025113

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan sastra satu (S1)  
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Pada Tanggal: 8 Februari 2023

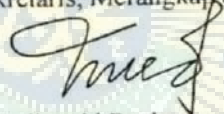
### Tim Penguji:

Ketua, Merangkap anggota



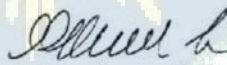
(Dr. Sunarta, S.E., M.M)

Sekretaris, Merangkap anggota:



(Nur Hadiyazid Rachman, S.Si., M.M)

Anggota:

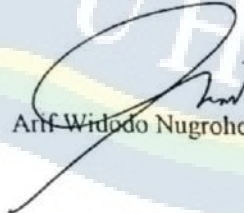


(Herwin Kurniawan, S.E., M.M)

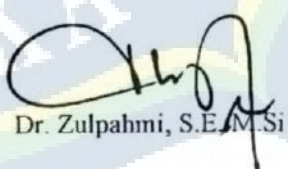
Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA



Anif Widodo Nugroho, S.E., M.M



Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

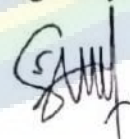
Nama : Syifa Izzatina  
NIM : 1802025113  
Program Studi : S1 Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free-Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBINAAN MENTAL MARKAS BESAR TNI ANGKATAN LAUT”**.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 3 Februari 2023  
Yang menyatakan,



(Syifa Izzatina)  
NIM. 1802025113

## ABSTRAK

Syifa Izzatina (1802025113)

### **PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBINAAN MENTAL MARKAS BESAR TNI ANGKATAN LAUT**

*Skripsi Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA. 2023. Jakarta.*

Kata kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pembinaan Mental Markas Besar TNI Angkatan Laut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pembinaan Mental Markas Besar TNI Angkatan Laut yang berjumlah 48 responden. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala interval. Teknik pengolahan data menggunakan uji kualitas data, uji deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menggunakan SPSS 20 menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara simultan stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **ABSTRACT**

**Syifa Izzatina (1802025113)**

### ***THE EFFECTS OF WORK STRESS AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE MENTAL DEVELOPMENT SERVICE OF NAVAL HEADQUARTERS***

*Thesis For Undergraduate Program In Management Studies. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University Prof. Dr. HAMKA. 2023. Jakarta.*

*Keywords : Work Stress, Job Satisfaction, and Employee Performance*

*The study is aimed at seeing how work stress and job satisfaction affect the performance of employees in the mental development service of naval headquarters. The method used in this study is the quantitative method. The sample in this study is the personnel in the mental engineering office of tni Marine headquarters who number 48. This research sample retrieval technique is a saturated sample. Data collection techniques use questionnaires and weights using intervals. Data-processing techniques use data-quality tests, descriptive tests, classic assumptions test, linear regression tests, hypothetical tests, and coefficient determinations.*

*The results of this study using SPSS 20 indicate that partial work stress has a positive and significant impact on an employee's performance, job satisfaction has a positive and significant impact on an employee's performance, and simultaneously work stress and job satisfaction have a significant impact on an employee's performance.*



## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrahiim.

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya serta salam dan shalawat kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman yang canggih ini. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBINAAN MENTAL MARKAS BESAR TNI ANGKATAN LAUT”**.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidaklah semata-mata karena kemampuan penulis sendiri, melainkan banyak pihak yang membantu menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada teman-teman atau sahabat yang telah memberikan dukungan kepada penulis serta gagasan atau motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini dan semua pihak yang terlibat. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan serta motivasi, terutama kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesempatan hidup dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
3. Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman A Ghani, SH., M.pd. Selaku Wakil Rektor I Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
4. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.

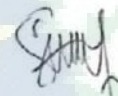
5. Bapak Sumardi, S.E., M.Si. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
6. Bapak M. Nurrasyidin, S.E., M.M. Selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
7. Bapak Edi Setiawan, S.E., M.M. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
8. Bapak Tohirin, SH.I., M.Pd.I. Sekalu Wakil Dekan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
9. Bapak Arif Widodo Nugroho, S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
10. Ibu Aniflia Zainita, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing I Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
11. Bapak Pahman Habibie, S.E., MM. Selaku Dosen Pembimbing II Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
12. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
13. Untuk orang tua saya Ibu Leisya Fitriyanti tercinta atas segala doa restu, bantuan, bimbingan, dan juga dorongan baik secara moral yang menjadi alasan penulis untuk semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Untuk Maudy Lusi Febrianti, Hanny Thalia, Rendi Ariyanto, Mellany Nursyafitri, Nur Aini, Isje Pradina, Putri Noer Avivah dan teman-teman yang tidak bisa disebutkan satu per satu, terima kasih atas dosa dan dukungannya kepada penulis untuk selalu semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Untuk NCT, terima kasih karena kalian selalu menemani saya lewat karya kalian agar saya senantiasa semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
16. Seluruh teman-teman angkatan 2018 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prof. Dr. HAMKA.

17. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, for just being me all times.*

Semoga Allah SWT memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada penulis. Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan oleh penulis. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan wacana bagi semua pihak yang membutuhkan.

Wassalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Jakarta, 4 Februari 2023



(Syifa Izzatina)

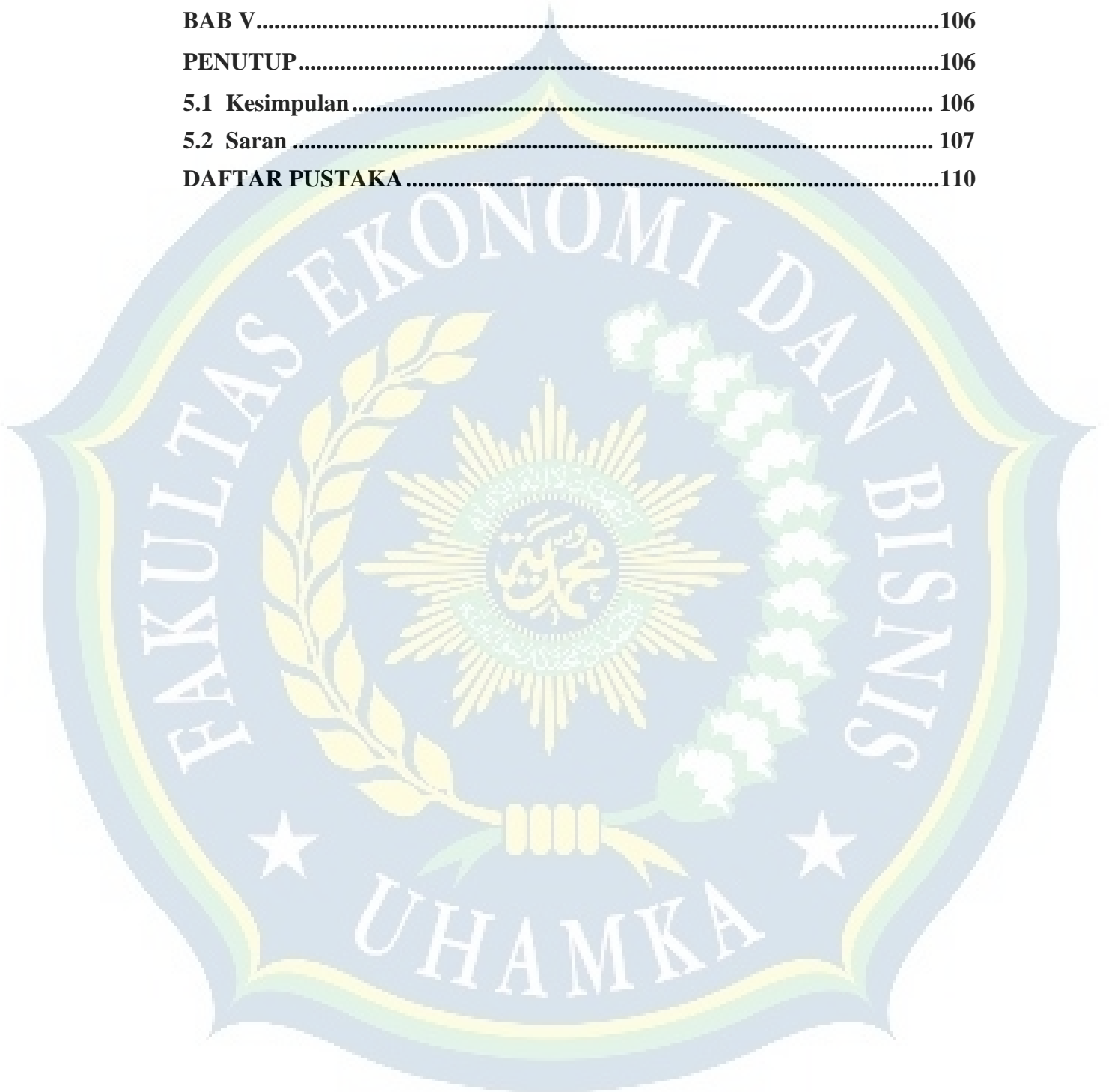
1802025113

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERNYATAAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT .....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Permasalahan .....	10
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	10
1.2.2 Pembatasan Masalah .....	10
1.2.3 Perumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II .....	13
TINJAUAN PUSTAKA .....	13
2.1 Penelitian Terdahulu .....	13
2.2 Telaah Pustaka .....	21
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	21
2.2.2 Kinerja.....	25
2.2.3 Stres Kerja.....	29
2.2.4 Kepuasan Kerja.....	35
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	40
2.3.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	40

2.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	41
2.4 Rumusan Hipotesis .....	43
<b>BAB III.....</b>	<b>45</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
3.1 Metode Penelitian.....	45
3.2 Oprasionalisasi Variabel .....	46
3.2.1 Variabel Penelitian .....	46
3.2.2 Operasional Variabel.....	48
3.3 Populasi dan Sampel.....	50
3.3.1 Populasi.....	50
3.3.2 Sampel.....	51
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	51
3.4.1 Lokasi Penelitian .....	51
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data .....	51
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	52
3.5.1 Analisis Data.....	52
3.5.2 Uji Kualitas Data .....	52
3.5.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	53
3.5.4 Uji Asumsi Klasik .....	54
3.5.5 Analisis Regresi Linear Berganda .....	57
3.5.6 Uji Hipotesis.....	58
3.5.7 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	60
<b>BAB IV .....</b>	<b>61</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>61</b>
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	61
4.1.1 Sejarah Dinas Pembinaan Mental Mabes TNI Angkatan Laut.....	61
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pembinaan Mental Mabes TNI Angkatan Laut.....	62
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Interpretasi.....	63
4.2.1 Karakteristik Responden .....	63
4.2.2 Uji Kualitas Data .....	64
4.2.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	68
4.2.4 Uji Asumsi Klasik .....	94
4.2.5 Regresi Linear Berganda .....	98
4.2.6 Uji Hipotesis.....	100

4.2.7 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	102
4.3 Pembahasan Penelitian.....	103
BAB V.....	106
PENUTUP.....	106
5.1 Kesimpulan .....	106
5.2 Saran .....	107
DAFTAR PUSTAKA.....	110



## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Indeks Beban Kerja Pegawai Disbintalal.....	4
Tabel 2 Hasil Pra <i>Survey</i> Stres Kerja .....	5
Tabel 3 Hasil Pra <i>Survey</i> Kepuasan Kerja .....	6
Tabel 4 Hasil Pra <i>Survey</i> Kinerja Pegawai.....	7
Tabel 5 Penelitian Terdahulu .....	14
Tabel 6 Operasional Variabel.....	48
Tabel 7 Skala Interval .....	52
Tabel 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	63
Tabel 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	64
Tabel 10 Uji Validitas Stres Kerja ( $X_1$ ) .....	65
Tabel 11 Uji Validitas Kepuasan Kerja ( $X_2$ ).....	66
Tabel 12 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y) .....	67
Tabel 13 Uji Reliabilitas .....	68
Tabel 14 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	69
Tabel 15 Saya merasa tidak ada konflik dengan pimpinan dan rekan kerja saya ..	70
Tabel 16 Peralatan dan perlengkapan kerja yang telah disediakan memadai dan membantu menyelesaikan pekerjaan saya .....	71
Tabel 17 Saya tidak merasa tertekan dengan banyaknya aturan dalam menjalankan tugas .....	71
Tabel 18 Saya mengerti dengan jelas tanggung jawab pekerjaan yang menjadi tugas saya .....	72
Tabel 19 Saya jarang mengalami konflik dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan saya.....	73
Tabel 20 Pekerjaan saya sebanding dengan keahlian yang saya miliki .....	74
Tabel 21 Indikator Stres Kerja ( $X_1$ ).....	75
Tabel 22 Saya merasa pimpinan selalu memberikan pekerjaan yang baru.....	76
Tabel 23 Saya senang diberikan banyak tanggung jawab dari pimpinan .....	77

Tabel 24 Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan senang hati.....	78
Tabel 25 Saya merasa diterima dengan baik saat pertama kali bekerja .....	78
Tabel 26 Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tingkat pekerjaan.....	79
Tabel 27 Saya diberikan bonus sesuai dengan tingkat pekerjaan .....	80
Tabel 28 Saya selalu menyelesaikan tugas dengan baik .....	81
Tabel 29 Saya merasa pimpinan mempromosikan pegawai yang berprestasi .....	81
Tabel 30 Saya dan pegawai lainnya saling tolong menolong .....	82
Tabel 31 Pimpinan selalu mengapresiasi tugas yang telah saya kerjakan .....	83
Tabel 32 Indikator Kepuasan Kerja .....	84
Tabel 33 Saya mampu bekerja mencapai atau melebihi target .....	85
Tabel 34 Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.....	86
Tabel 35 Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien.....	87
Tabel 36 Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan instansi .....	87
Tabel 37 Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu .....	88
Tabel 38 Saya tidak menunda-nunda pekerjaan.....	89
Tabel 39 Saya merasa pimpinan selalu memperhatikan sumber daya yang ada dalam instansi.....	90
Tabel 40 Saya selalu memanfaatkan waktu dengan baik dalam menjalankan tugas.....	91
Tabel 41 Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan.....	91
Tabel 42 Saya cepat dalam bertindak atau mengambil keputusan.....	92
Tabel 43 Indikator Kinerja Pegawai (Y) .....	93
Tabel 44 Hasil Uji Normalitas .....	95
Tabel 45 Hasil Uji Multikolinearitas.....	96
Tabel 46 Hasil Uji <i>Run Test</i> .....	98
Tabel 47 Hasil Regresi Linear Berganda .....	99
Tabel 48 Hasil Uji Statistik T.....	100
Tabel 49 Hasil Uji Statistik F.....	102
Tabel 50 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	102



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual .....	43
Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	97



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	1/28
Lampiran 2 Data Kuesioner .....	5/28
Lampiran 3 Hasil Output Data SPSS .....	9/28
Lampiran 4 Tabel R .....	20/28
Lampiran 5 Tabel T.....	21/28
Lampiran 6 Tabel F.....	22/28
Lampiran 7 Formulir Pengajuan Persetujuan Proposal Skripsi .....	23/28
Lampiran 8 Surat Tugas .....	24/28
Lampiran 9 Surat Balasan Dinas Pembinaan Mental Markas Besar TNI Angkatan Laut .....	25/28
Lampiran 10 Catatan Konsultasi Pembimbing I.....	26/28
Lampiran 11 Catatan Konsultasi Pembimbing II.....	27/28
Lampiran 12 Daftar Riwayat Hidup.....	28/28

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Saat ini di era globalisasi yang dinamika perubahannya semakin cepat, Dinas Pembinaan Mental Markas Besar TNI Angkatan Laut memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas, serta kemampuan yang memadai dalam bidang pembinaan mental prajurit. Aset utama dan yang paling berharga tidak diragukan lagi adalah sumber daya manusia, maka diperlukan pengelolaan yang efektif dan efisien agar dapat memberikan dorongan sehingga organisasi berkembang secara maksimal dalam upaya memperoleh tujuan. Namun juga membutuhkan sumber daya manusia dengan etos kerja yang tinggi, disiplin, profesional, bertanggung jawab atas pekerjaan, serta memiliki loyalitas yang tinggi terhadap instansi.

Tingkat kemampuan sumber daya manusia dalam mengelola permasalahan yang terjadi pada instansi biasa disebut sebagai kinerja. Kinerja digambarkan sebagai prestasi seorang pegawai seperti yang dilihat oleh perilaku yang patut diperhatikan, berdasarkan kedudukannya dalam instansi (Mahendro dan Donni) dalam (Rizal Fauzi 2021). Hasil kinerja yang dicapai oleh setiap bagian atau pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan harus berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, tuntutan untuk manajemen sumber daya manusia mengharuskan tetap mempertahankan pegawai yang ada pada kinerja yang memenuhi standar dan mengembangkan potensinya agar

berkontribusi secara maksimal. Karena kinerja merupakan tingkat yang dimana pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan syarat yang telah ditentukan (Milkovich dan Boudreau) dalam (Rohman and Ichsan 2021).

Instansi perlu melakukan apresiasi dan pemberdayaan atas kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawai dalam upaya memperoleh tujuan, memberikan fasilitas yang memadai dapat memenuhi kepuasan kerja atas pegawai tersebut. Penting bagi instansi untuk mengutamakan kepuasan kerja para pegawai, memastikan agar tidak menimbulkan stres kerja yang akan menghambat pegawai selama bekerja yang akan berdampak pula pada kinerja instansi.

Hal lain seperti stres kerja juga dapat mempengaruhi nilai kinerja setiap individu yang mengalaminya. Stres dalam bekerja mengakibatkan beberapa hal seperti rasa tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan, permasalahan yang timbul pada setiap individu dan faktor lainnya. Pengendalian stres sangatlah penting untuk para pekerja, yang di mana stres berlebihan akan berdampak buruk pada performa atau produktifitas sumber daya manusia tersebut.

Stres kerja yang dialami oleh setiap individu akan berbeda-beda. Kondisi seperti ini dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun dari lingkungan sekitar. Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan oleh para sumber daya manusia atas pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik beserta kurangnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Karena setiap pekerjaan memiliki tingkat manajemen tersendiri yang akan menimbulkan stres kerja, baik karena dorongan internal maupun eksternal.

Stres kerja menciptakan kondisi yang menyebabkan ketidakseimbangan

antara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi emosional individu yang mengalaminya, serta dapat merubah pola pikir dan kondisi seseorang (Rivai) dalam (Safitri and Astutik 2019). Stres kerja bisa disebut juga dengan situasi yang akan mempengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Robbins) dalam (Safitri and Astutik 2019). Terganggunya seorang pegawai karena mengalami stres dalam bekerja akan berdampak buruk juga kepada kinerja organisasi, tidak memenuhi standar produktifitas karena kelalaian dalam bekerja.

Pada umumnya sikap dari seorang pimpinan yang kurang adil kepada antar pegawai, banyaknya tekanan selama bekerja, waktu, peralatan dan perlengkapan kerja yang kurang memadai, terjadi konflik antar individu, serta balas jasa yang tidak sesuai dengan hak yang seharusnya diterima juga dapat mengakibatkan stres. Beberapa individu yang memandang stres kerja tersebut sebagai tantangan agar menjadi individu lebih baik dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan. Namun pada kenyataannya tidak semua individu dapat sampai pada kesimpulan bahwa stress kerja itu sebagai tantangan yang positif, bahkan situasi itu akan menjadi negatif bagi sebagian individu yang memiliki pengendalian stres yang kurang baik. Maka perlu memaksimalkan kepuasan atas pekerjaan yang sudah dibebankan kepada pegawai.

Adapun kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi nilai kinerja seorang pegawai. Kepuasan kerja adalah sudut pandang seseorang secara keseluruhan tentang pekerjaan mereka. Ketika seseorang menerima lebih dari yang mereka perkirakan, maka mereka akan merasa puas. Seorang pegawai yang mengalami tingkat kepuasan tinggi akan menunjukkan sikap yang positif dalam bekerja.

Kepuasan kerja yang juga dapat digambarkan sebagai suatu yang dapat dinilai positif pada pekerjaan terhadap diri seseorang. Faktor lain yang akan mempengaruhi kepuasan kerja antara lain kepemimpinan yang baik, kebutuhan psikologis, penghargaan, manajemen ideologi dll. Ketidakpuasan kerja seseorang dalam bekerja akan menimbulkan berbagai masalah seperti perilaku kerja pasif yang menyebabkan prestasi kerja menurun dan mengganggu kinerja pekerja lain.

**Tabel 1**

**Indeks Beban Kerja Pegawai Disbintalal**

No	Unit Kerja	Indeks Beban Kerja (2020)	Indeks Beban Kerja (2021)
1.	Ka	142.70%	141.49%
2.	Ur TU	126.99%	125.92%
3.	Si Rohis	127.53%	127.89%
4.	Si Rohprot	122.55%	127.72%
5.	Si Rohka	122.07%	102.85%
6.	Si Roh HBK	122.10%	120.93%
<b>Jumlah</b>		<b>126.34%</b>	<b>124.13%</b>

*Sumber : Evaluasi Akhir Perhitungan Beban Kerja Disbintalal 2020 dan 2021 (2021)*

Berdasarkan tabel 1 di atas, indeks beban kerja pada tahun 2020 sebesar 126.34% menjadi 124.13% pada tahun 2021 bahwa pegawai yang mengalami stres kerja disebabkan oleh beberapa faktor yaitu karena kekurangan sumber daya manusia, pekerjaan belum tertata sebagaimana yang semestinya sebagai validasi

dari organisasi, dan kondisi pegawai yang berbeda-beda yang menimbulkan kesulitan untuk menyatukan visi dan misi setiap pegawai sehingga kinerja organisasi masih belum memenuhi *standar operating procedure (SOP)*.

Pada penelitian kali ini, peneliti melakukan *pra survey* yang dilakukan kepada 24 orang pegawai Dinas Pembinaan Mental Markas Besar TNI Angkatan Laut. Berikut hasil *pra survey* yang telah dikumpulkan oleh peneliti:

**Tabel 2**

**Hasil Pra Survey Stres Kerja**

No	Pernyataan Stres Kerja	Jumlah Tidak	Jumlah Ya
1.	Saya merasa tidak ada konflik dengan pimpinan dan rekan kerja saya	3	21
2.	Peralatan dan perlengkapan kerja yang telah disediakan memadai dan dapat membantu menyelesaikan pekerjaan saya	1	23
3.	Saya tidak merasa tertekan dengan banyaknya aturan dalam menjalankan tugas	2	22
4.	Saya dengan jelas mengerti atas tanggung jawab tentang pekerjaan yang menjadi tugas saya	7	17
5.	Dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan saya jarang mengalami konflik dengan rekan saya	2	22
6.	Pekerjaan saya sebanding dengan keahlian yang saya miliki	0	24
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>	<b>129</b>
<b>Persentase (%)</b>		<b>10,42%</b>	<b>89,58%</b>

*Sumber: Data hasil pra survey dan diolah oleh peneliti (2022)*

Berdasarkan tabel 2 di atas, hasil *pra survey* stres kerja pegawai pada Dinas Pembinaan Mental Markas Besar TNI Angkatan Laut yang menyatakan bahwa setuju dengan jawaban ya sebesar 89,58% dan yang setuju dengan jawaban tidak sebesar 10,42%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat stres kerja pegawai pada Dinas Pembinaan Mental Markas Besar TNI Angkatan Laut belum

sepenuhnya dapat dikelola sehingga mempengaruhi tingkat kinerja pegawai yang akan berdampak pada proses produktivitas instansi.

Stres kerja yang dialami oleh pegawai pada Dinas Pembinaan Mental Markas Besar TNI Angkatan Laut disebabkan oleh kurangnya anggota atau sumber daya manusia, sehingga beberapa pekerjaan menjadi terbengkalai dan tidak tepat pada waktu yang diharuskan. Stres kerja juga berhubungan dengan bagaimana pegawai secara bersama-sama mengelola diri sendiri dengan baik agar terhindar dari dampak stres kerja yang berkelanjutan. Stres kerja juga berdampak pada ketidakstabilan psikologi pegawai yang dapat mengakibatkan kondisi fisik menjadi mudah lelah, meningkatnya ketegangan, kecemasan, serta dapat menimbulkan perilaku yang negatif.

**Tabel 3**  
**Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	Jumlah Tidak	Jumlah Ya
1.	Saya merasa pimpinan selalu memberikan pekerjaan yang baru	5	19
2.	Saya senang diberikan banyak tanggung jawab oleh pimpinan	7	17
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan senang hati	1	23
4.	Saya merasa diterima dengan baik saat pertama kali bekerja	1	23
5.	Gaji yang telah saya terima sudah sesuai dengan tingkat pekerjaan	7	17
6.	Saya diberikan bonus sesuai dengan tingkat pekerjaan	2	22
7.	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan baik	7	17
8.	Saya merasa pimpinan mempromosikan pegawai yang berprestasi	10	14
9.	Saya dan pegawai lainnya saling tolong menolong	8	16



10.	Pimpinan selalu mengapresiasi tugas yang telah saya kerjakan	0	24
<b>Jumlah</b>		<b>48</b>	<b>192</b>
<b>Persentase (%)</b>		<b>20%</b>	<b>80%</b>

*Sumber: Data hasil pra survey dan diolah oleh peneliti (2022)*

Berdasarkan tabel 3 di atas, hasil *pra survey* kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pembinaan Mental Markas Besar TNI Angkatan Laut yang menyatakan bahwa setuju dengan jawaban ya sebesar 80% dan yang setuju dengan jawaban tidak sebesar 20%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dialami oleh pegawai Dinas Pembinaan Mental Markas Besar TNI Angkatan Laut ini karena pimpinan selalu mengapresiasi apa yang telah pegawai kerjakan serta lingkungan pekerjaan juga mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kondisi hati yang senang.

**Tabel 4**  
**Hasil Pra Survey Kinerja Pegawai**

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	Jumlah Tidak	Jumlah Ya
1.	Saya mampu bekerja mencapai atau melebihi target	2	22
2.	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	7	17
3.	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien	1	23
4.	Hasil pekerjaan saya mencapai tingkat volume kerja yang sesuai dengan harapan instansi	1	23
5.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	1	23
6.	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan	1	23
7.	Saya merasa pimpinan selalu memperhatikan sumber daya yang ada dalam instansi	3	21
8.	Saya selalu memanfaatkan waktu dengan baik dalam menjalankan tugas	4	20
9.	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan	1	23

	baik tanpa pengawasan pimpinan		
10.	Saya cepat dalam bertindak atau mengambil keputusan	3	21
<b>Jumlah</b>		<b>24</b>	<b>216</b>
<b>Persentase (%)</b>		<b>10%</b>	<b>90%</b>

*Sumber: Data hasil pra survey dan diolah oleh peneliti (2022)*

Berdasarkan tabel 4 di atas, hasil *pra survey* kinerja pegawai pada Dinas Pembinaan Mental Markas Besar TNI Angkatan Laut yang menyatakan bahwa setuju dengan jawaban ya sebesar 90% dan yang setuju dengan jawaban tidak sebesar 10%. Hasil memperlihatkan bahwa kinerja para pegawai masih belum maksimal, sebagaimana yang telah dibuktikan oleh pegawai yang belum mampu meminimalkan kesalahan saat menyelesaikan tugas yang telah diberikan karena tidak sesuai dengan bidang yang mereka punya.

Oleh karena itu, instansi perlu memperhatikan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan tujuan membuat pegawai merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan, tanpa terganggu dari masalah yang menjadi dasar dari ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai Dinas Pembinaan Mental Markas Besar TNI Angkatan Laut ini karena tolong menolong dan memiliki hubungan baik antar rekan kerja, yang di mana satu sama lain dapat diajak untuk kerja sama atas tugas-tugas yang telah diberikan.

Stres kerja yang dibiarkan akan semakin berdampak buruk terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang mengalami stres kerja cenderung mengalami kepuasannya tidak terpenuhi. Maka itulah instansi perlu meningkatkan kepuasan kerja untuk para pegawai sehingga kinerja pegawai meningkat dan mengurangi tingkat stres kerja.

Berdasarkan hasil penelitian Febrilia dan Bachruddin, (2020); Dias, Zulkarnen dan Ayu, (2019); Novi, (2018); menyatakan bahwa stres kerja secara signifikan dan positif berkorelasi kinerja karyawan. Dan sebaliknya bahwa penelitian Agus dan Mahfudiyanto, (2020); menyatakan stres kerja tidak banyak berdampak pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian Suriawati, Yohanes dan Samanoi, (2019); Bela dan Sonny, (2021); Rocky, Sri dan Irvan, (2019); menyatakan bahwa kepuasan kerja secara signifikan dan positif berkorelasi dengan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Raynaldy dan Mei, (2021) menyatakan kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dinas Pembinaan Mental TNI Angkatan Laut merupakan segala kegiatan untuk membina, memelihara serta mempersiapkan mental para anggota TNI Angkatan Laut yang berlandaskan Pancasila dan Sapta Marga. Disbintalal merupakan salah satu organisasi pemerintah yang berkedudukan langsung di bawah Kepala Staf TNI Angkatan Laut (KASAL), yang bertugas menyelenggarakan pembinaan mental di lingkungan Angkatan Laut meliputi pembinaan mental rohani, ideologi, tradisi kejuangan, dan bimbingan konseling. Seiring dengan perkembangan global, tugas yang dibebankan kepada Dinas Pembinaan Mental yaitu mewujudkan pegawai Matra Laut yang bertaqwa dan beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa, menumbuhkan jiwa nasional, bermoral, dan memiliki semangat yang tinggi serta pantang menyerah dalam melaksanakan tugas. Dinas Pembinaan Mental ini berawal dari subdinas menjadi dinas yang baru berjalan kurang lebih selama 2 tahun, itu sebabnya penelitian ini akan berbeda

dari penelitian terdahulu.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang telah diuraikan, maka penulis tertarik dan mengambil judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pembinaan Mental Markas Besar TNI Angkatan Laut”**. Karena dengan adanya penelitian ini akan membuktikan seberapa jauh hubungan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

## **1.2 Permasalahan**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Pada penelitian kali ini permasalahan yang dapat diidentifikasi oleh penulis antara lain:

1. Sumber daya manusia yang kurang berkualitas tidak memiliki potensi memberikan dorongan sehingga instansi belum berkembang secara maksimal.
2. Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja pegawai Dinas Pembinaan Mental Markas Besar TNI Angkatan Laut yaitu kurangnya sumber daya manusia dan kegiatan organisasi yang masih dalam tahap rancangan.
3. Kinerja instansi yang belum memenuhi standar SOP.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Dalam penelitian ini peneliti telah dibatasi hanya yang berkaitan dengan stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pembinaan Mental Markas Besar TNI Angkatan Laut, yang dilakukan oleh pegawai Dinas Pembinaan Mental Markas Besar TNI Angkatan Laut.

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi penelitian yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pembinaan Mental Markas Besar TNI Angkatan Laut?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pembinaan Mental Markas Besar TNI Angkatan Laut?
3. Variabel mana yang memiliki pengaruh paling dominan dalam kinerja pegawai pada Dinas Pembinaan Mental Markas Besar TNI Angkatan Laut?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pembinaan Mental Markas Besar TNI Angkatan Laut.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja yang didapat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pembinaan Mental Markas Besar TNI Angkatan Laut.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pembinaan Mental Markas Besar TNI Angkatan Laut.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan, penelitian ini diharapkan memiliki manfaat secara praktis dan teoritis, yaitu sebagai berikut:

### 1. Manfaat Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan masukan sebagai pertimbangan di masa yang akan datang kepada instansi dan dapat mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi stres kerja dan kepuasan kerja yang akan mempengaruhi tingkat kinerja instansi tersebut.

### 2. Manfaat Praktis

- 1) Bagi penulis, dapat mengetahui bagaimana pengaruh dari stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja para pegawai.
- 2) Bagi pembaca, dapat memberikan informasi sekaligus pembelajaran di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggi, Imelda, and Arif Partono Prasetio. 2021. "Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Brantas Abipraya Surabaya." *E-Proceeding of Management* 8(6):8006–21.
- Aprilia, Nadila Bela dan Sonny Hersona. 2021. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pupuk Kujang Cikampek." *YUME: Journal of Management* 4(2):273–82. doi: 10.37531/yume.vxix.x655.
- Areros, Rachel Natalya Massie William A., and Wehelmina Rumawas. 2018. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado." *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3(2):74–83. doi: 10.35313/jrbi.v3i2.935.
- Chusminah, Chusminah, and R. Ati Haryati. 2019. "Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian Dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan." *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen* 3(1):61–70. doi: 10.31294/widyacipta.v3i1.5203.
- Darmayanti, Novi. 2018. "PENGARUH STRES KERJA, FAKTOR LINGKUNGAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA AUDITOR INDEPENDEN (Studi Pada Auditor Independen Kantor Akuntan Publik Di Surabaya)." *Bitkom Research* 63(2):1–3.
- Deky Fujiansyah. 2020. "Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Thamrin Brother's Lahat." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 9(1):1–10. doi: 10.53812/jmb.v9i1.5.
- Dharmayasa, Putu Bagoes, and I. Gusti Ayu Dewi Adnyani. 2020. "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 9(8):2915. doi: 10.24843/ejmunud.2020.v09.i08.p02.
- Dias Setianingsih, Zulkarnen Mora dan Ayu Rahmawati. 2013. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Timbang Langsa." 1(5):1–3.
- Eliyana, Anis, Syamsul Ma'arif, and Muzakki. 2019. "Job Satisfaction and Organizational Commitment Effect in the Transformational Leadership towards Employee Performance." *European Research on Management and Business Economics* 25(3):144–50. doi: 10.1016/j.iedeen.2019.05.001.
- Fheby Ongko Wijoyo, Kridho. 2019. "PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN BAZAAR FASHION GALAXY MALL SURABAYA."
- Harahap, Diana Sari, Soulthan Saladin Batubara, and Ali Amran. 2020. "The Effect of Work Stress and Discipline on Employee Performance at Capella Multidana Company Medan." *International Journal of Economic, Technology and Social Sciencesinjects* 1(1):5–10.
- Hawa Indah Permatasari, Arif Partono Prasetio. 2018. "PENGARUH STRESS

- KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT PIKIRAN RAKYAT BANDUNG.” *The SAGE Encyclopedia of Educational Research, Measurement, and Evaluation* 2(1):87–95. doi: 10.4135/9781506326139.n155.
- Hidayati, Nuraida. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Indira Yuana, Bakhtiar Abbas, Bobby Supriaji. 2022. “PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING PADA LIPPO PLAZA KENDARI.” *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 10(2):102–14.
- Junaidi Rusli Affandi Dian Wahyudin As, Ahmad, ad Syamsiah Badruddin Paisal Halim, Ahmad Junaidi, Rusli Affandi, Dian Wahyudin, and Syamsiah Badruddin. 2022. “The Effect of Leadership, Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance in Pratama Tax Service Office in Sawangan Depok.” 23(1):132–46.
- Karem, Mohammed A., Yazen N. Mahmood, Alaa S. Jameel, Abd Rahman Ahmad, Kurdistan Region, Universiti Tun, and Hussein Onn. 2019. “The Effect of Job Satusfaction and Organizational Commitment on Nurses’ Performance.” 7(6):332–39.
- Karyono. 2021. “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SANKEI GOHSYU INDUSTRIES.” 1:378–94.
- Khoerunnisa, Yayah, Nurjanah Rahayuningsih, and Suranta. 2019. “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu).” *Jurnal Investasi* 5(2):43–44.
- Kurniawaty, K., Mansyur Ramly, and Ramlawati. 2019. “The Effect of Work Environment, Stress, and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention.” *Management Science Letters* 9(6):877–86. doi: 10.5267/j.msl.2019.3.001.
- Luturlean, Febrilia Fitri Amarta Dewi Bachruddin Saleh. 2020. “PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR IMIGRASI KELAS 1 TPI BANDUNG.” *Molecules* 2(1):1–12.
- Merry Christyilia Kumolontang, Paul A. T. Kawatu, Rahayu H. Akili. 2021. “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Dari Para Pekerja Di Rumah Kopi Kawangkoan Kabupaten Minahasa.” 10(2):93–97.
- Mohamad Amas Lahat, Rosento Rst, Resti Yulistria. 2019. “PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RAHAYU PERDANA TRANS CABANG JAKARTA.” *Aksara Public* 8(5):55.
- Muhammad Ridho Daenuri, Tedi Pitri. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Glostar Indonesia I Cikembar Kabupaten Sukabumi (Studi Pada Divisi Production Planning Inventory Control).” *Jurnal Mahasiswa Manajemen* 1(1):47–65.
- Muhson, Agus Huda, and Mahfudiyanto Mahfudiyanto. 2020. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Pelinting Di KSU Perdula Ngoro Jombang).” *BIMA : Journal of Business and Innovation Management* 2(3):325–37. doi:



- 10.33752/bima.v2i3.164.
- Nabawi, Rizal. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Administrasi Dan Manajemen* 11(2):136–45. doi: 10.52643/jam.v11i2.1880.
- Nizamuddin, Azan, K., Anwar, K., Ashoer, M., Nuramini, A., Dewi, I., Abrory, and &. Sumianto M., Pebriana, P. H., Basalamah, J. 2021. *METODOLOGI PENELITIAN KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIS BAGI MAHASISWA*. DOTPLUS Publisher.
- Prasetyo, Ery Teguh, and Puspa Marlina. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* 3(1):21. doi: 10.33603/jibm.v3i1.2080.
- Rahmawan, Raynaldy Rizky, and Mei Retno Adiwati. 2021. "Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di UD. Rahman (Sidotopo Wetan, Surabaya)." *Jurnal Ilmiah Edunomika* 5(2):791. doi: 10.29040/jie.v5i2.2584.
- Ratnaningsih, Dina Sabta. 2021. "PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION." 9(2019).
- Rindorindo, R. P., S. Murni, and I. Trang. 2019. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri." 5953 *Jurnal EMBA* 7(4):5953–62.
- Rizal Fauzi. 2021. "Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Kinerja Pegawai Pada Bagian Pembayaran Pajak Kendaraan Di Samsat Kota Sukabumi." 10(1):1–15.
- Rohman, Malik Abdul, and Rully Mochammad Ichsan. 2021. "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik." *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851 PENGARUH* 2(1):1–22.
- Safitri, Laily Nurida, and Mardi Astutik. 2019. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja." *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara* 2(1):13–26. doi: 10.26533/jmd.v2i1.344.
- Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Acman: Accounting and Management Journal* 1(2):61–66. doi: 10.55208/aj.v1i2.20.
- Saputra, Made Pradnya Paramita, and I. Gusti Ayu Dewi Adnyani. 2019. "Pengaruh Stres, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* 8(1):70.
- Shinta Monica, Lise Asnur. 2021. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja." *Parsimonia ISSN 2355-5483* 4(3):278–88.
- Steven, Hartono Jessie, and Arif Partono Prasetio. 2020. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 5(1):78–88. doi: 10.32528/ipteks.v5i1.3022.
- Sukanto, Annisa Nur Rizky, and Alini Gilang. 2018. "PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN (Studi Kasus Di PT PLN (PERSERO) APJ BANDUNG)."

*Manajemen Dan Bisnis (Almana)* 2(2):64–73.

Suriawati Loi, Yohanes Dakhi, Samanoi Fau. 2017. “PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TELUKDALAM KABUPATEN NIAS SELATAN.” *7(1):163–68.*

Susanto, Noto, N. Lilis Suryani, Iman Syatoto, and Darmadi Darmadi. 2022. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Global Informasi Bermutu Kebon Jeruk Jakarta Barat.” *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* 5(4):1006–12. doi: 10.37481/sjr.v5i4.576.

Tanjung, Hasrudy, Adith Prasetyo Hardita, and Zulaspan Tupti. 2022. “PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. ANGKASA PURA II (Persero) KANTOR CABANG BANDAR UDARA SILANGIT.” *Niagawan* 11(2):121. doi: 10.24114/niaga.v11i2.33186.

Tjong Fei Lie, Hotlan Siagian. 2018. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner.” *Agora* 6(1):1–6.

Tumarni, Nur Wening, Junaidi, and Sujoko. 2022. “Stres Kerja Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19: Suatu Tinjauan Literatur Atas Penyebab Dan Dampaknya Di Berbagai Negara.” *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)* 6(1):56–73. doi: 10.37339/e-bis.v6i1.811.

Wirya, K. S., and N. D. Andiani. 2020. “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap.” *Available on Line at Hppt://Www. Google. Com* 2(1):50–60.