



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research  
Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 12066-12088  
E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246  
Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Peran Motivasi Kerja Sebagai Pemediasi Antara Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Brew Me Tea

Ngakan Catur Bayu Putra<sup>1✉</sup>, Wayan Gede Supartha<sup>2</sup>  
Universitas Udayana  
Email: [NgakanPutraa19@gmail.com](mailto:NgakanPutraa19@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menunjang keberhasilan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Kepuasan kerja pada dasarnya dapat mencerminkan tingkat dimana seorang pegawai menyukai pekerjaannya. Perlunya upaya saling memahami agar kepuasan kerja dapat diraih yaitu bagaimana perusahaan memahami kebutuhan dan harapan karyawannya serta bagaimana karyawan memahami tujuan bersama yang ingin dicapai antara dirinya dengan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis peran motivasi kerja sebagai pemediasi antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada sebuah perusahaan produksi teh. Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Brew Me Tea, jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 60 orang dengan menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan wawancara dan penyebaran kuesioner pada karyawan perusahaan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan SPSS yaitu analisis jalur. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta motivasi kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil ini, pihak manajemen Brew Me Tea disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya dengan memperhatikan masalah pada stres kerja dan motivasi kerja para karyawan.

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

## Abstract

Job satisfaction has an important role in supporting the success that the company wants to achieve. Job satisfaction can basically reflect the degree to which an employee likes his job. The need for mutual understanding efforts so that job satisfaction can be achieved is how the company understands the needs and expectations of its employees and how employees understand the common goals to be achieved between themselves and the company. The purpose of this study was to analyze the effect of work stress on job satisfaction with work motivation as a mediator in a tea production company. This study was conducted at the Brew Me Tea Company, the number of samples in this study was 60 people using saturated sampling. Data collection is carried out by conducting interviews and distributing questionnaires to company employees. This study used data analysis techniques with SPSS, namely path analysis. Based on the results of this research analysis shows that work stress has a negative and significant effect on job satisfaction, work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, work stress has a negative and significant effect on work motivation, and work motivation mediates the effect of job stress on job satisfaction. Based on these results, the management of Brew Me Tea is advised to increase the job satisfaction of its employees by paying attention to problems in work stress and work motivation of employees.

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

## PENDAHULUAN

Brew Me merupakan perusahaan teh asal Bali yang berdiri pada akhir tahun 2015. Selama bertahun-tahun perusahaan teh ini telah berkembang menjadi salah satu perusahaan teh terkemuka di Indonesia melalui merek terkenalnya yakni Brew Me Fine Blend. Brew Me Fine Blend juga dikenal sebagai Brew Me Tea yang dimana pada akhir tahun 2021 perusahaan teh ini menjadi salah satu perusahaan teh spesial terbaik di Indonesia. Brew Me Tea menawarkan rangkaian lengkap organik hingga non-organik, mulai dari teh hitam tradisional, teh hijau, teh putih, teh oolong, teh herbal, teh buah, teh bunga, es teh dan tisanes.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 orang karyawan menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan masih tergolong rendah. Rendahnya kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan ditunjukkan pada hasil wawancara yang dilakukan terdapat beberapa karyawan yang mengeluh terhadap tugas dan jam kerja yang dimiliki karena dirasa tidak sesuai dengan apa yang mereka terima, baik itu dari segi upah maupun penghargaan yang didapat. Selain itu juga dikarenakan oleh adanya target produksi teh yang mendadak dalam jumlah yang cukup banyak dan harus selesai dengan cepat dalam kurun waktu tertentu sehingga hal tersebut membuat karyawan kewalahan dan

mengalami tekanan dalam bekerja dan akhirnya karyawan merasa stres karena tidak tercapainya target tersebut. Selain itu ada juga yang mengatakan belum adanya penghargaan dari atasan berupa bonus kepada karyawan yang sudah dapat mencapai target produksi, dimana selama ini karyawan hanya mendapat ucapan terima kasih tanpa ada bonus lebih terhadap hasil kerja mereka dan tentunya hal tersebut juga membuat karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka.

Rendahnya kepuasan kerja ada hubungannya dengan stres kerja (Wijono, 2006). Stres kerja yang berlebihan dapat memicu ketidakstabilan pada tingkat emosi karyawan yang mengakibatkan kurangnya kontrol pada hasil kerja yang sedang dilakukan (Ekhsan & Septian, 2021). Puspitawati & Atmaja (2020) berpendapat bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, begitu juga dengan pendapat oleh Dewi & Sriathi (2019), Andika & Irmayanti (2021), Suartana & Dewi (2020). Sedangkan Rivaldo *et al.*, (2021) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, begitu juga dengan pendapat oleh Rauan & Tewal (2019), Fatimah (2020). Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menjaga karyawan dari mengalami stres kerja dalam suatu perusahaan adalah memperhatikan motivasi kerja yang sedang dimiliki karyawan.

Seorang individu yang mempunyai motivasi tinggi akan lebih mendahulukan kewajiban untuk meningkatkan kemampuan mereka, yang tidak hanya berpengaruh pada dirinya sendiri tetapi akan berpengaruh bagi kelancaran dan kemajuan suatu organisasi. Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan bagi karyawan. Supartha & Sintaasih (2017:27) mendefinisikan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Suatu perusahaan yang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawannya, sehingga meningkatnya tingkat kepuasan kerja, hal ini dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuannya (Abun *et.al.*, 2019).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausalitas. Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Teh yang bernama Brew Me Tea yang beralamat di Jalan By Pas Ngurah Rai Sanur No. 482. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Lokasi penelitian yaitu Brew Me Tea. Landasan teori dalam penelitian ini adalah Herzberg *two factors motivation theory* atau teori motivasi dua faktor. Metode

penentuan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Metode sampel jenuh ini menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan Brew Me Tea yang berjumlah total 60 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur, uji asumsi klasik, dan pengujian mediasi menggunakan uji sobel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Normalitas

Persamaan	Asymp. Sig. (2-tailed) <i>Kolmogorov-Smirnov</i>
Substruktur 1	0,200
Substruktur 2	0,200

*Sumber: Lampiran 8, data primer diolah, 2024*

Uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,200. Artinya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dibandingkan dengan  $\alpha$  sebesar 0,05, maka dapat diindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa model sudah memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Substruktur 2	Stres Kerja	0,454
	Motivasi Kerja	0,454

*Sumber: Lampiran 8, data primer diolah, 2024*

Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terdapat variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10. Oleh karena itu, model regresi bebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Persamaan	Model	T	Sig
Substruktur 1	Stres Kerja	1,390	0,170
Substruktur 2	Stres Kerja	0,404	0,688
	MotivasiKerja	0,160	0,873

Sumber: Lampiran 8, data primer diolah, 2024

Tabel 3 menunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya yaitu *absolute error*, maka penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Pada Substruktur 1

Model	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>	t	Sig.
	<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22,714	1,174		19,347	0,000
Stres Kerja	-0,782	0,094	-0,739	-8,359	0,000
R <sup>2</sup> : 0,546					

Sumber: Lampiran 9, data primer diolah, 2024

Tabel 4 menunjukkan hasil analisis regresi pada substruktur 1, maka dirumuskan persamaan struktural yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Z = \beta_2 X + e_1$$

$$Z = -0,739 X + e_1$$

Persamaan struktural tersebut dapat diartikan bahwa:

Variabel stres kerja memiliki nilai koefisien sebesar -0,739 hal ini menunjukkan stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap motivasi kerja, yang artinya apabila stres kerja meningkat maka motivasi kerja akan mengalami penurunan.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Pada Substruktur 2

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15,813	3,511		4,504	0,000
Stres Kerja	-0,528	0,152	-0,414	-3,472	0,001
Motivasi Kerja	0,528	0,144	0,438	3,668	0,001
R <sup>2</sup>	: 0,632				

Sumber: Lampiran 9, data primer diolah, 2024

Hasil Tabel 5 dapat dirumuskan persamaan struktural yang terbentuk adalah sebagai berikut:

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

$$Y = -0,414X + 0,438Z + e_2$$

Persamaan struktural tersebut dapat diartikan bahwa:

Variabel memiliki nilai koefisien sebesar -0,414, hal ini menunjukkan stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, yang artinya apabila stres kerja meningkat maka kepuasan kerja akan menurun. Variabel motivasi kerja memiliki koefisien sebesar 0,438, hal ini menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang artinya apabila motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat.

Tabel 6. Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung Variabel Penelitian

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Sig.	Hasil
		Langsung Melalui Z	Pengaruh Total		
X→Z	-0,739		-0,739	0,000	Signifikan
Z→Y	0,438		0,438	0,001	Signifikan
X→Y	-0,414	-0,323	-0,737	0,001	Signifikan

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel 6 menunjukkan ringkasan dari hasil teknik analisis jalur yang digunakan untuk mendapatkan hasil dari setiap jalur pada masing-masing persamaan struktural. Berdasarkan temuan tersebut, stres kerja memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja dengan nilai -0,739; motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dengan nilai 0,438; stres kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dengan nilai -0,414 dan pengaruh tidak langsung melalui variabel motivasi kerja dengan

nilai -0,323. Dan pengaruh total stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar -0,737, artinya bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja akan lebih besar jika menggunakan variabel mediasi motivasi kerja.

Perhitungan hasil uji sobel didapatkan hasil  $Z = 2,842 > 1,96$  yang berarti variabel mediasi yaitu motivasi kerja dinilai dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis keempat diterima.

Hasil hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan kata lain semakin tinggi stres kerja maka kepuasan kerja karyawan Brew Me Tea akan semakin menurun, sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suartana & Dewi (2020), Dewi & Adnyani (2020), Yasa & Dewi (2019), Pratiwi (2023), Dewi, dkk. (2023), Farisi & Pane (2020), Ariansy & Kurnia (2022), yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan kata lain apabila motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan Brew Me Tea akan semakin meningkat juga, sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arief & Ahmad (2021), Indrayana (2019), Putra & Mujiati (2019), Dhani & Surya (2023), Yuliantini & Santoso (2020), Satriawan & Ardana, (2019), Wibiseno & Dewi (2018), yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan kata lain semakin tinggi stres kerja maka motivasi kerja karyawan Brew Me Tea semakin menurun, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiarto & Nanda (2020), Pebrianti (2020), Trianingrat & Supartha, (2020), Yasa & Dewi (2019), Fajrianti & Irfana (2023), Pietama (2022), Novianti (2016), yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Brew Me Tea, sehingga hipotesis keempat diterima. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bana (2016), Ulfah & Kurniawan (2020), Yasa & Dewi (2019), Gunawan (2015), Widayawati (2014) dan Yuwenda & Heryanda (2022), yang menyatakan motivasi kerja mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Implikasi teoritis penelitian ini dapat memperkuat penelitian sebelumnya sekaligus menjadi referensi untuk pengembangan ilmu pada bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kepuasan kerja, stres kerja dan motivasi kerja.

Implikasi praktis penelitian ini mampu dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan Brew Me Tea dalam memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan mempertimbangkan faktor stres kerja dan motivasi kerja.

## SIMPULAN

Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Brew Me Tea. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi stres kerja maka kepuasan kerja pada karyawan Brew Me tea akan semakin menurun. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Brew Me Tea. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja pada karyawan Brew Me Tea juga semakin meningkat. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan Brew Me Tea. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi stres kerja maka motivasi kerja pada karyawan Brew Me Tea akan semakin menurun. Motivasi kerja berperan sebagai pemediasi pengaruh antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan Brew Me Tea sebagai variabel mediasi sebagian. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja jika dimediasi oleh motivasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abun, D., Magallanes, T., Mansueto, J., & Flores, N. (2019). Gender Differences in Work Motivation of Public Basic Education in Metro Vigan and Caoayan, Philippines and Job Satisfaction. *International Journal of English Literature and Social Sciences*, 4(3), hal. 621-634.
- Afifah, T., Musadieg, M. Al. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja: Studi Pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1), hal. 122-129.
- Andika, A. W., & Irmayanti, N. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sinarartha Bali Money Changer Kabupaten Badung. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), hal. 298-306.
- Andini, O. P., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Indolakto

- Factory Pandaan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), hal. 1-7.
- Anjani, N. L. P. A., & Supartha, I. W. G. (2020). Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Puri Saron Seminyak, *Udayana University*, 9(7), hal. 2496-2515.
- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Borobudur Management Review*, 2(1), hal. 1-23.
- Arief, M. Y., & Ahmad, M. F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Indah Plywood Bondowoso. *Cermin: Jurnal Penelitian*, 5(1), hal. 138-149.
- Arimbawa, P. Y., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), hal. 7805–7835.
- Bagheri, H. M., Etemadinezhad, S., Khanjani, N., Ahmadi, O., Gholinia, H., Galeshi, M., et al. (2018). Evaluating the relationship between job stress and job satisfaction among female hospital nurses in Babol: An application of structural equation modeling. *Health Promot Perspect*, 8(2). hal. 102-108.
- Bana, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1), hal. 75197.
- Bhastary Dwipayani, M. (2020). Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), hal. 160–170.
- Budiyono, R., & Haryati, T. (2016). Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT. Duta Service Semarang). *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang*, 8(1), hal. 36-52.
- Cekmecelioglu, Hulya, G., Ayse, G., dan Ulutas, T. (2012). Effect of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: An Empiral Study on Call Center Employees. *Procedia-Social and Behavior Science*, 58(2), hal. 363-369.
- Dewi, P. A. T., Mahayasa, I. G. A., & Gede, I. K. (2023). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 5(1), hal. 58-72.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Udayana University*, 8(6), hal. 3646-3674.
- Dewi, R. C. K., & Adnyani, I. G. A.D. (2020). Peran Mediasi Stres Kerja Pada Konflik

- Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(7), hal. 2516-2535.
- 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). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), hal. 602-626.
- Dhanita, D. R. (2012). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi: Pitutur*, 1(1), hal. 15-23.
- Dharmayanti, Diana. (2015). Pengaruh Dasar Penetapan Insentif Finansial Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Bagian Penjualan PT. Sumber Ceria Bersama Cabang Surabaya. *Student Journal*, 3(1), hal. 17-22.
- Efrinawati., Yusup., Norawati, S., & Supardi. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), hal. 2548-1398.
- Ekhsan, Muhamad., Septian, Burhan. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Master: *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), hal. 11 – 18.
- Fajrianti, F., & Irfana, T. B. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat Pada Instalasi Rawat Jalan di Rumah Sakit Jakarta. *Multilingual: Journal of Universal Studies*, 3(1), hal. 104-113.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *In Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*, hal. 29-42.
- Fatimah, S. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Sriwijaya Air di Makassar. *Movere Journal*, 2(2), hal. 89-92.
- Gunawan. (2015). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Uptd Pendapatan Wilayah I Palu. *E-Jurnal Katalogis*, 3(1), hal. 75–83.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp, haji. (2014). *Manajemen : Dasar, Penelitian, Dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrayana, D. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sinarmas Denpasar. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Informatika*, 15(3), hal. 252-273.

- Jamadin, N., Mohamad, S., Syarkawi, Z., & Noordin, F. (2015). Work-Family Conflict and Stress: Evidence from Malaysia. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(2), hal. 309–312.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(3), hal. 97–102.
- Karambut, C. A., Afnan, E., & Noormijati. (2012). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(3), hal. 655-668.
- Khalid, A., Pan, F., Li, P., Wang, W., & Ghaffari, A. S. (2020). The Impact of Occupational Stress on Job Burnout Among Bank Employees in Pakistan, With Psychological Capital as a Mediator. *Frontiers in Public Health*, 7(1), hal. 1–9.
- Kerisna, M. A., & Suana, I. W. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen*, 6(7), hal. 3962–3990.
- Kesawa, A. H., Fatmawati, I. K., Puspitasari, D. P., Prastyo, B., & Fazlurrahman, H. (2019). The Effect of Psychological Well-Being and Psychological Empowerment on Job Satisfaction in Intitusion X. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 8(6), hal. 11–15.
- Luthans, Fred, 2011. *Organizational Behavior ; an Evidence – Based approach*, New York : the MacGrow – Hill Companies.inc.
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), hal. 1-10.
- Mahriani, E. (2018). Pengaruh Stres Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Mitrathama Arthabuana Di Kabupaten Banjar. At-Taradhi: *Jurnal Studi Ekonomi*, 9(1), hal. 38-46.
- Mangkunegara and A. Prabu. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Natalia, B., & Wijono, S. (2018). Stres Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Staf Di PT. SPAA Tangerang. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*, 1(1), hal. 96-108.
- Novianti, R. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya

- Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Finding Officer Dan Accounting Officer PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Bangkalan, Madura. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(4), hal. 1-9.
- Pebrianti, L. (2020). Hubungan Stres Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan. *Psikoborneo Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(4), hal. 648-656.
- Pietama, A. C. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Satuan Polisi Lalu Lintas Resor Dumai). *Postgraduate Management Journal*, 1(2), hal. 1-10.
- Praditya, I. M. D. I., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan Di Wina Holiday Villa. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(6), hal. 3532–3559.
- Pratiwi, F. (2023). Analisis Pengaruh Dukungan Sosial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian di Polres Wajo. *Precise Journal of Economic*, 2(2), hal. 1-16.
- Puangyoykeaw, Kevalin. & Nishide, Yuko. (2015). Organizational Commitment and Turnover Intention in Low-Skilled Immigrant Worker in Thailand: An Empirical Assessment of Need Satisfaction, Job Satisfaction and Overall Life Satisfaction Factors. *International Journal of Business and Management*, 10(5), hal. 98-112.
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati (JBS): Media Publikasi Penelitian Dan Penerapan Ipteks*, 9(2), hal. 112-119
- Putra, D. M.B.A., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), hal. 4045-4072.
- Rauan, F. J., & Tewal, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4), hal. 4681-4690.
- Rivaldo, Y., Sulaksono, D. H., & Pratama, Y. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), hal. 49-58.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2011) *Organizational Behavior* (Edisi Kelimabelas). Pearson Education.
- Saleem, R., Mahmood, A., & Mahmood, A. (2010). Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan.

- International Journal of Business and Management*, 5(11), hal. 213– 222.
- Saputri, L. T., Fudholi, A., & Sumarni. (2014). Effect of Work Motivation and Organization Culture on Employee. *Jurnal Manajemen Dan Pelayanan Farmasi*, 4(1), hal. 63-68.
- Satriawan, I.G.W., & Ardana, I. K. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), hal. 1176-1202.
- Shurbagi, A. (2014). The Relationship Between Transformational Leadership Style Job Satisfaction and The Effect of Organizational Commitment. *International Business Research*, 7(11), hal. 126–138.
- Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), hal. 863-883.
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), hal. 276-288.
- Sugiono, E., & Vitaloka, D. S. (2019). Analysis The Effect of Work Stres, Work Discipline and Turnover Intention on Employees Performance Mediated by Job Satisfaction at PT. Epson Indonesia, Jakarta. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(12), hal. 2574-2580.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), hal. 63–75.
- Supartha, Wayan Gede dan Desak Ketut Sintaasih. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi: Teori, Kasus dan Aplikasi Penelitian*. Denpasar Timur: CV Setia Bakti.
- Surnantaka, I. W., (2019). "Produk Teh Organik Unggulan Brew Me Tea Tembus Pasar Dunia". <https://www.posbali.net/ekonomi/1422688041/produk-teh-organik-unggulan-brew-me-tembus-pasar-dunia>
- Susiarty, A., Suparman, L., & Suryatni, M. (2019). the Effect of Workload and Work Environment on Job Stress and Its Impact on the Performance of Nurse Inpatient Rooms At Mataram City General Hospitalk. *Scientific Research Journal*, 7(6), hal. 2201-2796.
- Syahputra, I., & Jufrizen. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), hal. 104-116.
- Trianingrat, N. K. A. R., & Supartha, I. W.G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*,

9(5), hal. 1838-1857.

- Ulfah, R. A., Subiyanto, D., & Kurniawan, I. S. (2020). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 10(2), hal. 219-238.
- Wahyuni, N. P. D. E., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, *Udayana University*, 8(10), hal. 6079-6098.
- Wedadjati, R. S., & Helmi, S. (2022). Evaluasi Kepuasan Karyawan Berbasis Herzberg's Two Factors Motivation Theory. *MBIA*, 21(3), hal. 246-262.
- Wibiseno, Q., & Dewi, I. G. A. M. (2018). Dampak Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa Pecatu. *E-Jurnal Manajemen*, 7(12), hal. 6759-6785.
- Widyawati, Titis. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 3(3), hal. 93-100.
- Wijono, S. (2006). Pengaruh Kepribadian Tipe A Dan Peran Terhadap Stres Kerja Manajer Madya. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga*, 8(6), hal. 188-19.
- Wulandari, R., & Prianthara, I. B.T. (2018). Role Stress, Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(3), hal. 154-168.
- Wulan, D. P. A., Alam, S. & Umar, F. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Merauke. *Hasanudin Journal Of Applied Business And Entrepreneurship*, 1(2), hal. 01-14.
- Yan, Z., Tracy, C., Veeraraghavan, M., Jin, T., & Liu, Z. (2016). A Network Management System for Handling Scientific Data Flows. *Journal of Network and Systems Management*, 24(1), hal. 1-3.
- Yanthi, N. M. R. C. K., & Piartini, P. S. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Intensi Keluar Pada Karyawan Puri Saron Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(10), hal. 111-132.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), hal. 1203-1229.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia*:

*Jurnal Manajemen*, 16(2), hal. 29-44.

Yuwenda, L. P. S., & Heryanda, K. K. (2022). Peran Motivasi Kerja Memediasi Stres Kerja pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Luar Biasa Negeri 1 Buleleng. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), hal. 24-32.