



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 2427-2439

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Stres Kerja, Workload, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Binangun Kabupaten Kulon Progo

Triana Rahayu<sup>1✉</sup>, Hanung Eka Atmaja<sup>2</sup>, Khairul Ikhwan<sup>3</sup>

Universitas Tidar Magelang

Email: [trianarahayu0130@gmail.com](mailto:trianarahayu0130@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Kinerja pegawai sebagai peran penting perusahaan dalam menggapai tujuan. Tingkat kinerja pegawai yang lebih tinggi dapat berkontribusi pada kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan yang diinginkan. PDAM Tirta Binangun Kabupaten Kulon Progo, sebagai perusahaan layanan, sangat bergantung pada pelayanan kinerja maksimal. Akan tetapi, terdapat permasalahan bahwa kinerja pegawai belum maksimal, hal ini terlihat pada keluhan pelanggan yang meningkat signifikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh stres kerja, workload, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Binangun Kabupaten Kulon Progo. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 136 pekerja, dengan 58 pekerja sebagai sampel dengan metode simple random sampling berdasarkan rumus slovin. Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian didapatkan stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan. Di sisi lain, workload dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama, stres kerja, workload, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Binangun Kabupaten Kulon Progo.

Kata Kunci : *Stres Kerja, Workload, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.*

## Abstract

Employee performance as an important role of the company in achieving goals. A higher level of employee performance can contribute to the progress of the company and the achievement of desired goals. PDAM Tirta Binangun Kulon Progo regency, as a service company, relies heavily on maximum performance services. However, there is a problem that employee performance has not been maximized, this can be seen in customer complaints that have increased significantly. This study aims to identify the effect of work stress, workload, and job satisfaction on the performance of employees of PDAM Tirta Binangun Kulon Progo. The research method uses a quantitative approach. The total population in this study was 136 workers, with 58 workers as a sample by simple random sampling method based on slovin formula. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis techniques. The results showed that work stress does not have a significant effect partially on employee performance. On the other hand, workload and job satisfaction have a partially positive and significant influence on employee performance. Taken together, work stress, workload, and job satisfaction have a significant influence on the performance of employees of PDAM Tirta Binangun Kulon Progo regency.

Keyword: *Work Stress, Workload, Job Satisfaction, Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Manusia menjadi penunjang terbesar dalam menggerakkan sebuah aktivitas perusahaan. Pencapaian perusahaan dapat ditentukan berdasarkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang optimal. (Permatasari dan Prasetyo, 2018). Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dan sulit untuk digantikan dengan teknologi modern saat ini, dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan perlu adanya pengelolaan yang berjalan dengan baik untuk menghasilkan kemajuan yang positif bagi suatu perusahaan (Amri et al., 2017).

Kinerja pegawai menjadi faktor yang memengaruhi terhadap tercapainya tujuan perusahaan, dalam mencapai cita-cita yang diharapkan diperlukannya pegawai yang kompeten serta profesional dalam memberikan kinerja yang ideal kepada perusahaan. Kinerja karyawan yang mengalami peningkatan akan berpengaruh juga terhadap kemajuan perusahaan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang didambakan (Bakri et al., 2018).

Dalam kinerja karyawan stres kerja perlu diperhatikan (Arfani dan Luturlean, 2018). Stres kerja merupakan respons psikologis yang muncul ketika seseorang merasa adanya tuntutan yang dimana keinginan dengan hasil yang didapat tidak sesuai dengan harapan (Robbins dan Judge, 2017). Menurut Sumanta et al., (2022) stres kerja dapat mengganggu pada ketidakstabilan emosional yang dapat menurunkan konsentrasi ketika bekerja, absensi kerja yang tinggi, dan menurunnya produktivitas. Menurut Handayani et al., (2022) Sebagian

individu dapat menangani terhadap tuntutan tugas yang tinggi, namun pada beberapa individu tidak dapat menangani akan tuntutan tugas yang tinggi.

Workload menjadi faktor yang dapat memengaruhi terhadap kinerja pegawai adalah (Arfani dan Luturlean, 2018). Menurut Munandar (2014) workload mengarah pada intensitas kerja yang berasal dari adanya tekanan mental yang dialami oleh karyawan. Menurut Hart and Staveland (1988) workload mengarah hubungan jumlah kemampuan mental pekerja terhadap jumlah pekerjaannya. Tingginya tingkat workload, maka kinerja pegawai akan meningkat, tetapi pada workload berlebih akan menurunkan kinerja karyawan yang disebabkan ketidakmampuan atas kemampuan dan kapasitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Arfani dan Luturlean, 2018).

Menurut Wirya et al., (2020) kepuasan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan, pekerja yang puas akan pekerjaannya membantu para karyawan dalam meningkatkan kinerjanya secara maksimal. Menurut Robbins dan Judge (2017) kepuasan kerja mengenai pendapat atau tanggapan positif yang muncul terkait suatu pekerjaan yang telah dilakukan, pada tingkat kepuasan yang meningkat dalam melakukan bekerja, karyawan akan memunculkan reaksi positif/semangat dalam pekerjaan yang dilakukannya

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif, merupakan sebuah metode penelitian dengan memanfaatkan prosedur statistik atau metode pengukuran lainnya. Jenis penelitian ini masuk ke dalam kategori asosiatif, yang digunakan untuk menemukan hubungan atau korelasi antara variabel-variabel seperti stres kerja (X1), beban kerja (X2), kepuasan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y). Penelitian ini difokuskan pada eksplorasi pengaruh stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian dilakukan di PDAM Tirta Binangun Kabupaten Kulon Progo yang terletak di Jl. Masjid Agung No.1, Area Sawah, Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo, Daerah Istimewa Yogyakarta.

### Populasi dan Sampel

Seluruh anggota pekerja PDAM Tirta Binangun Kabupaten Kulon Progo Yogyakarta yang berjumlah 136 orang merupakan populasi yang relevan pada penelitian ini, terkait dengan variabel stres kerja, workload, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Rumus slovin digunakan dalam perhitungan jumlah sampel, dan hasilnya menunjukkan bahwa penelitian ini memerlukan 58 responden sebagai sampel. Pemilihan sampel memakai metode simple

random sampling.

### Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data memakai kuesioner serta wawancara. Pada penelitian menggunakan kuesioner secara langsung yang diberikan kepada objek penelitian dengan pengukuran skala likert. Target wawancara dalam penelitian adalah karyawan dan bagian perwakilan Human Resources Development PDAM Tirta Binangun Kabupaten Kulon Progo. Wawancara dilakukan dengan menggali informasi permasalahan terkait variabel yang diteliti.

### Teknik Analisis Data

Penelitian ini memakai perangkat lunak SPSS versi 25 dipakai sebagai alat analisis data. Metode analisis data yang dipakai terdiri dari dua teknik utama, yaitu analisis statistik deskriptif untuk merinci karakteristik data dan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda melibatkan uji simultan (t), uji parsial (F), dan juga penggunaan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengevaluasi tingkat penjelasan dari variabel-variabel yang diteliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Intrumen

Penelitian ini melakukan pengujian terhadap instrumen yang dipakai dengan uji validitas dan reliabilitas. Validitas diukur dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai rtabel, dengan kesimpulan bahwa pertanyaan dalam kuesioner dianggap valid jika r hitung lebih besar daripada rtabel. Sementara itu, reliabilitas dinilai dengan menghitung nilai Cronbach's Alpha, dan jika nilai ini melebihi angka 0,60, maka instrumen dianggap memiliki reliabilitas yang memadai. Sebaliknya, jika nilai Cronbach's Alpha kurang dari 0,60, maka reliabilitas dianggap belum memadai (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini, hasilnya menunjukkan bahwa instrumen yang dipakai telah terbukti reliabel dan valid.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah distribusi variabel dalam penelitian tersebut mengikuti pola distribusi normal atau tidak. Untuk mengidentifikasi hal ini, digunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, jika nilai hasil signifikansi lebih besar dari 0,05, maka penelitian dianggap mengikuti distribusi normal, dan jika nilai signifikansi kurang

dari 0,05, maka data dianggap tidak mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data variabel berdistribusi secara normal, dan informasi lebih rinci terkait hasil uji normalitas dilihat pada tabel 1, sebagai berikut:

Tabel 1  
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	5,41794954
Most Extreme Differences	Absolute	0,065
	Positive	0,047
	Negative	-0,065
Test Statistic		0,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, (2023)

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menilai apakah ada perbedaan dalam varians yang berasal dari model regresi yang diamati dalam penelitian. Jika hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi di atas tingkat 0,05, maka disimpulkan model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas, dan sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, menandakan adanya heteroskedastisitas dalam penelitian (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, hasilnya didapatkan tidak ada indikasi heteroskedastisitas pada model regresi penelitian, dan informasi lebih rinci tentang hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 2, sebagai berikut:

Tabel 2  
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.	Keterangan
1 (Constant)	0,925	Bebas Heteroskedastisitas
Stres Kerja	0,982	Bebas Heteroskedastisitas
Workload	0,515	Bebas Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,101	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, (2023)

#### Uji Multikolinearitas

Merupakan uji yang dipakai untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen pada suatu model penelitian. Sebuah model penelitian dianggap

baik, maka tidak ada korelasi yang signifikan antar variabel independen. Untuk melakukan uji multikolinearitas, kita memeriksa nilai-nilai VIF dan tolerance. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1, maka tidak ada indikasi multikolinearitas. Selain itu, jika nilai Variance Inflation Factors (VIF) kurang dari 10, maka model penelitian tidak mengalami masalah multikolinearitas (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, hasilnya menunjukkan bahwa model penelitian bebas dari multikolinearitas, dan informasi rinci tentang hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 3, sebagai berikut:

Tabel 3  
Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Collinearity Statistics</i>			
Model	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
1			
(Constant)			
Stres Kerja	0,803	1,246	Bebas Multikorelasi
Workload	0,889	1,125	Bebas Multikorelasi
Kepuasan Kerja	0,845	1,184	Bebas Multikorelasi

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, (2023)

## UJI HIPOTESIS

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis digunakan dalam memahami keterkaitan antar variabel dalam penelitian, dengan tujuan untuk menentukan apakah terdapat hubungan langsung antara variabel stres kerja (X1), workload (X2), dan kepuasan kerja (X3) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 4  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

<i>Collinearity Statistics</i>	
Model	B
1	
(Constant)	12,488
Stres Kerja (X1)	-0,208
Workload (X2)	0,494
Kepuasan Kerja (X3)	0,632

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, (2023)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 4 di atas, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 12,488 - 0,208 + 0,494X_2 + 0,632X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = Stres Kerja

X2 = Workload

X3 = Kepuasan Kerja

e = Standard error

Dari persamaan regresi yang ada di atas maka dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (a) memiliki nilai sebesar 12,488. Artinya jika variabel stres kerja (X1), workload (X2), kepuasan kerja (X3) sama dengan 0, maka variabel kinerja karyawan sebesar 12,488. Variabel stres kerja (X1), workload (X2), kepuasan kerja (X3) tidak ada, maka variabel kinerja karyawan (Y) tidak mengalami perubahan.
- b. Nilai variabel stres kerja bernilai negatif yaitu nilai B adalah -0,208. Artinya jika variabel stres kerja terjadi kenaikan nilai sebanyak 1%, akan menyebabkan penurunan variabel kinerja karyawan sebesar 0,208 dengan persentase sekitar 20,8% dan sebaliknya.
- c. Nilai variabel workload bernilai positif yaitu nilai B adalah 0,494. Artinya jika variabel workload terjadi kenaikan nilai sebanyak 1%, akan meningkatnya variabel kinerja karyawan sebesar 0,494 dengan persentase sekitar 49,4% dan sebaliknya.
- d. Nilai variabel kepuasan kerja bernilai positif yaitu nilai B adalah 0,632. Artinya jika variabel kepuasan kerja terjadi kenaikan nilai sebanyak 1%, akan meningkatnya variabel kinerja karyawan sebesar 0,632 dengan persentase sekitar 63,2% dan sebaliknya.

#### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menganalisis seberapa berkontribusinya atau seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen. Uji tersebut dilihat dengan koefisien besarnya yaitu sekitar 0-1, jika variabel terikat mendekati 0 maka variabel terikat tersebut memiliki kontribusi kecil terhadap variabel bebas, dan sebaliknya (Ghozali, 2018).

Tabel 5  
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	Adjusted R Square
1	0,407

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, (2023)

Berdasarkan Tabel 5 didapatkan nilai hasil Adjusted (R2) adalah 0,407 dengan persentase sekitar 40,7%. Hal ini menyatakan bahwa variabel independen dalam penelitian ini yaitu variabel stres kerja, workload, dan kepuasan kerja berpengaruh sebesar 40,7% terhadap variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 59,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

### Uji t

Merupakan uji yang dipakai dalam mengetahui hubungan antar variabel bebas terhadap variabel dependen memiliki pengaruh yang nyata secara parsial atau tidak. Kriteria pengujian tersebut yaitu, jika hasil thitung > ttabel pada taraf signifikansi yaitu 5%, hipotesis diterima/berpengaruh pada variabel penelitian. Berdasarkan nilai signifikansi jika nilai hasil sig < 0.05 hasilnya bahwa menerima hipotesis ataupun memiliki pengaruh (Ghozali, 2018).

Tabel 6  
Hasil Uji t

Model		B	t	Sig.
1	(Constant)			
	Stres Kerja (X1)	-0,208	-0,896	0,374
	Workload (X2)	0,494	2,654	0,010
	Kepuasan Kerja (X3)	0,632	4,828	0,000

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, (2023)

Pada tabel 6 terlihat hasil pengujian hipotesis pada variabel stres kerja memiliki nilai hasil signifikansi yaitu  $0,374 > 0,05$ , berarti hipotesis penelitian ini H1 ditolak dan menerima H0. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai t hitung ( $-0,896 < ttabel (2,0005)$ ), dapat disimpulkan hipotesis (H1) ditolak yang berarti stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Binangun Kabupaten Kulon Progo.

Hasil pengujian hipotesis variabel workload memiliki nilai hasil signifikansi yaitu  $0,010 < 0,05$ , berarti hipotesis penelitian ini H2 diterima dan menolak H0. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai thitung ( $2,654 > ttabel (2,0005)$ ), dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H2) diterima yang berarti workload memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Binangun Kabupaten Kulon Progo.

Hasil pengujian hipotesis variabel kepuasan kerja memiliki hasil nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$ , berarti hipotesis penelitian ini H3 diterima dan menolak H0. Hal ini dibuktikan dengan nilai hasil t hitung ( $4,828 > ttabel (2,0005)$ ), dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H3) diterima yang berarti kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Binangun Kabupaten Kulon Progo.

## Uji F

Menganalisis apakah variabel memiliki pengaruh/signifikan secara simultan atau tidak pada variabel independen kepada variabel dependen. Kriteria pengujian tersebut yaitu, jika nilai F hitung  $>$  F tabel, maka hipotesis diterima, tetapi jika F hitung  $<$  F tabel maka hipotesis ditolak (Ghozali, 2018).

Tabel 7  
Hasil Uji F

Model	F	Sig.
1 <i>Regression</i>	14,063	0,000

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS, (2023)

Berdasarkan tabel 7 didapatkan hasil nilai uji Fhitung sebesar 14,063 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian, nilai Fhitung  $>$  Ftabel ( $14,063 > 2,77$ ) serta dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. hal ini menunjukkan bahwa H4 diterima, artinya variabel stres kerja (X1), workload (X2), dan kinerja karyawan (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PDAM Tirta Binangun Kabupaten Kulon Progo.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan stres kerja secara parsial tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Binangun Kabupaten Kulon Progo. Hal ini dibuktikan melalui uji t dengan nilai t hitung yaitu  $-0,896 <$  t tabel yaitu 2,005 dan dengan nilai koefisien regresi bernilai  $-0,208$  yang mengarah kepada arah negatif antara variabel stres kerja dengan kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa meningkatnya stres kerja yang dialami oleh pegawai, maka akan menurunnya kinerja pegawai.

Hasil penelitian didukung pada beberapa penelitian sebelumnya mendapatkan hasil stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Bariroh et al., (2017) stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan merasa nyaman serta stres kerja yang dialami oleh karyawan dalam tingkat yang rendah. Menurut Sofyan (2020) stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan kondisi stres kerja yang dialami oleh para karyawan menghasilkan kinerja dalam kondisi yang tinggi.

## Pengaruh Workload Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa workload secara parsial memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Binangun Kabupaten Kulon Progo. Hal ini dibuktikan melalui uji t dengan nilai  $t$  yaitu  $2,654 > t$  tabel yaitu  $2,005$  dan dengan nilai koefisien regresi bernilai  $0,494$  yang mengarah kepada arah positif antara variabel workload dengan kinerja karyawan. Hasil menunjukkan semakin tingginya tingkat workload yang dialami pekerja, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Hasil penelitian didukung pada beberapa penelitian sebelumnya mendapatkan hasil workload memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Bakri et al., (2018) workload berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, berarti workload yang meningkat akan berdampak dengan kinerja karyawan yang semakin meningkat. Menurut Simanjuntak et al., (2021) workload memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, workload dapat diminimalisir dengan menyesuaikan kemampuan karyawan sesuai dengan latar pendidikan.

## Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Binangun Kabupaten Kulon Progo. Hal ini dibuktikan melalui uji t dengan nilai  $t$  hitung yaitu  $4,828 > t$  tabel sebesar  $2,005$  dan dengan nilai koefisien regresi bernilai  $0,632$  yang mengarah kepada arah positif antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa meningkatnya kepuasan kerja, maka kinerja para pekerja juga akan meningkat.

Hasil penelitian didukung pada beberapa penelitian sebelumnya mendapatkan hasil kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Paparang et al., (2021) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimana gaji menjadi faktor penting karena dari gaji yang dapat mengetahui bahwa seorang karyawan lebih semangat dalam bekerja dengan gaji yang memuaskan dan karyawan dapat bekerja secara maksimal. Menurut Noor et al., (2016) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan. Karyawan merasa puas akan gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan dan tunjangan diberikan telah sesuai dengan harapan para karyawan

## SIMPULAN

- 1 Stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini yang disebabkan oleh kekuatan pengaruh variabel stres kerja yang terbatas terhadap variabel kinerja karyawan.
- 2 Workload memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat workload karyawan, maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat.
- 3 Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, tingginya tingkat kepuasan kerja para karyawan, maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat.
- 4 Stres kerja, workload, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan..

## DAFTAR PUSTAKA

- Amri, U., M, A., & Riyanto, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 6(1), 109–127. <https://doi.org/10.52333/KOMPETITIF.V6I1.437>
- Arfani, M. R., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung. *E-Proceeding of Management*, 5(2), 2770–2785. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/6981>
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Rusmalia, D. (2018). *Stres Kerja* (Gabriel (ed.)). Semarang University Press.
- Bakri, M. S., Herlambang, T., & Hafidzi, A. H. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Jember. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember*, 1(1), 1–16.
- Bariroh, F., Hastari, S., & Dwiharto, J. (2017). Pengaruh Kepuasan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Pasuruan). *Jurnal EMA*, 2(2), 27–39. <https://doi.org/10.47335/EMA.V2I2.19>
- Dizgah, M. R., Chegini, M. G., & Bisokhan, R. (2012). Relationship between Job Satisfaction and Employee Job Performance in Guilan Public Sector. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, Vol 2(No 2), 1735–1741.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (4th ed.).

Alfabeta.

- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 2829–2154. <http://jurnal.penerbitwidina.com/index.php/KONTAN/article/view/236>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (A. Tejokusumo (ed.); edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, Y., Hidayat, & Fachrin, S. A. (2022). Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Window of Public Health Journal*, 3(1), 179–189. <https://doi.org/10.33096/WOPH.V3I1.358>
- Handoko, T. T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research. *Elsevier Science*, 1(52), 139–183. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S0166-4115\(08\)62386-9](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S0166-4115(08)62386-9)
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi 19). Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Analisis beban kerja* (Ardiansyah (ed.); 1st ed.). Raih Asa Sukses.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (S. Purwanti (ed.); 10th ed.). PT Andi.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.); 13th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UI-Press).
- Munandar, A. S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UI-Press).
- Noor, N. N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasa Raharja Cabang Jawa Timur di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31(1), 9–15. <https://www.neliti.com/id/publications/86603/>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Permatasari, H. I., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pikiran Rakyat Bandung. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 87–95. <https://doi.org/10.36555/ALMANA.V2I1.126>
- Retnaningrum, A. K., & Musadieg, M. Al. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi Pada Perawat Wanita RSUD Wonosari Yogyakarta).

Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 36(No 1), 72–81.

- Rivai, Veithzal, & Sagala. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (edisi 2). Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2017). *Perilaku Organisasi* (P. P. Lestari (ed.); 16th ed.). Salemba Empat.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27. <https://doi.org/10.35797/JAB.V6.I004.19-27>
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., Tarigan, A., & Syahputra. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353–365. <https://doi.org/10.59141/JIST.V2I03.104>
- Sofyan, T. A. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur III Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 8(1), 1–15. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/6313>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan* (20th ed.). Afabeta.
- Sumanta, J., Indah, M. F., & Hadi, Z. (2022). Analisis Stres Kerja Pada Karyawan Ditinjau Dari Beban Kerja, Masa Kerja dan Peran Organisasi di PT. X Kab. Tapin Kalimantan Selatan. *An-Nadaa: Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 9(1), 102–107. <https://doi.org/10.31602/ANN.V9I1.7375>
- Suprihanto. (2003). *Perilaku Organisasional*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Wirya, K. ., Andiani, N. ., & Telagawathi, N. L. W. . (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 50–60. <https://doi.org/10.23887/PJMB.V2I1.26190>