

PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SMAN 3 BUKITTINGGI

Rivan Saputra¹⁾, Vicky Brama Kumbara²⁾, Nila Pratiwi³⁾

^{1,2,3} Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

saputrarivan2306@gmail.com

ARTIKEL INFO

Sejarah Artikel:

Diterima 1 Januari 2025

Direvisi 15 Januari 2025

Diterima 31 Januari 2025

KATA KUNCI:

Stres Kerja, Beban Kerja,
Kinerja Pegawai, dan Kepuasan
Kerja.

Ini Adalah Artikel Terbuka Dibawah
Lisensi Cc By-Sa

Hak Cipta© 2023 Oleh Penulis.
Diterbitkan Oleh Riset Sinergi Indonesia

Abstract. *This test aims to examine the effect of work stress and workload on employee performance through job satisfaction as an intervening variable using secondary data obtained by distributing questionnaires to 84 employees who were used as respondents at SMAN 3 Bukittinggi. In this research, Structural Equation Modeling (SEM) analysis tools were used using Partial Least Square (PLS). The results of this study show that (1) Job Stress has a positive and significant effect on job satisfaction. (2) Workload has a positive and significant effect on Job Satisfaction. (3) Job Stress has a significant and influential effect on Employee Performance. (4) Workload has an influence and is not significant on employee performance. (5) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. (6) Job Stress has a positive and significant effect on Employee Performance through Employee Performance as an intervening variable. (7) Workload has a positive and significant effect on Job Satisfaction through Employee Performance as an intervening variable.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening dengan menggunakan data sekunder yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 84 pegawai yang digunakan sebagai responden pada SMAN 3 Bukittinggi. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. (3) Stres Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (4) Beban Kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (5) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (6) Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kinerja Pegawai sebagai variabel intervening. (7) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Pegawai sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai, dan Kepuasan Kerja*

Introduction

Persaingan Keberhasilan sistem pendidikan suatu bangsa sangat bergantung pada kualitas pendidiknya. Di Indonesia, pendidikan dianggap sebagai pilar fundamental bagi kemajuan bangsa, sebagaimana ditegaskan dalam pembukaan UUD 1945 yang menyebutkan pentingnya mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan merupakan salah satu sarana utama pengembangan sumber daya manusia yang hanya dapat dicapai jika guru yang berperan penting sebagai pendidik memiliki kualitas dan kompetensi yang tinggi (Rifky et al., 2023). Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru diartikan sebagai pendidik profesional yang bertanggung jawab mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Guru juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan sekolah, karena guru merupakan sosok yang paling berpengaruh dalam perkembangan kognitif dan perilaku siswa (Zulfakar, 2020).

Selain tugas mengajar langsung, guru juga terlibat dalam pengelolaan berbagai aspek sekolah, baik internal maupun eksternal. Keterlibatan mereka dalam manajemen sekolah sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, guru mempunyai tanggung jawab yang besar dalam menentukan arah sekolah, dan peran mereka tidak hanya mencakup tugas-tugas seperti mengevaluasi dan meningkatkan proses kerja mereka (Hartatik, 2019). Sebagai bagian dari sistem pendidikan, guru harus memiliki keterampilan, karakteristik, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif dan untuk terus mengevaluasi kinerjanya (Ira Vahlia & Afwan, 2022).

Kinerja guru, serta beban kerja dan stres mereka, secara signifikan mempengaruhi efektivitas dan kepuasan kerja mereka secara keseluruhan. Menurut berbagai penelitian, prestasi kerja berhubungan langsung dengan kemampuan karyawan untuk memenuhi standar dan harapan yang ditetapkan dalam jangka waktu tertentu. Dalam konteks pendidikan, kinerja seorang guru, khususnya dalam memenuhi tugas mengajar dan administrasi, dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti beban kerja, stres, dan kepuasan kerja. Penting bagi pendidik untuk mengelola faktor-faktor ini guna mempertahankan tingkat produktivitas yang tinggi dan berkontribusi dalam mencapai tujuan pendidikan.

Beban kerja, yang didefinisikan sebagai besarnya tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan, dan stres, yang timbul dari ketidaksesuaian antara kemampuan seorang karyawan dan tuntutan pekerjaan, diketahui memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Daulay et al., 2019). Beban kerja yang berlebihan atau tuntutan yang tidak sesuai dapat menyebabkan kelelahan dan stres, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja pekerjaan dan hasil organisasi. Sebaliknya beban kerja dan kepuasan kerja yang seimbang dapat berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan (Febrina et al., 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai SMAN 3 Bukittinggi. Data awal dari laporan kinerja sekolah untuk tahun 2022 dan 2023 menunjukkan bahwa meskipun para guru mencapai target kinerja yang tinggi di berbagai bidang pada tahun 2022, terdapat penurunan kinerja yang nyata pada tahun 2023, khususnya di bidang yang berkaitan dengan layanan bimbingan (BK). Penurunan ini tampaknya terkait dengan meningkatnya tingkat stres dan masalah beban kerja di kalangan staf, yang berkontribusi terhadap rendahnya kepuasan kerja dan penurunan kinerja di bidang tertentu.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana stres kerja dan beban kerja menjadi variabel intervening terhadap kinerja pendidik di SMAN 3 Bukittinggi. Dengan memahami hubungan antara faktor-faktor ini, penelitian ini berharap dapat memberikan wawasan mengenai strategi untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan di sekolah, sehingga memastikan bahwa guru dapat terus berkontribusi secara efektif terhadap keberhasilan pendidikan siswanya.

Research Methodology

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh pegawai SMAN 3 Bukittinggi dengan jumlah 84 orang.

Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dalam teknik analisis data dengan menggunakan *SmartPLS* ada tiga kriteria untuk menilai *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item-item *score* atau *component score* yang diestimasi dengan *SoftwarePLS*. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai diatas 0,7. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading factor* 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima. Angka ini dapat kita lihat dengan merujuk pada tabel *outer loading* pada *SmartPLS*. Pada pengujian *composite reliability* ini terdapat dua tabel yang harus diamati yaitu nilai yang terdapat pada tabel *Composite reliability* dan *Cronbachs Alpha* yang nilai nya harus lebih besar dari 0,6. Untuk pengujian *Disriminant Validity* dapat dilihat pada nilai *cross loading*. Nilai korelasi indikator terhadap konstruknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya. Terdapat cara lain untuk menguji *Disriminant Validity* dengan membandingkan nilai akar dari *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

Mengevaluasi model structural dengan melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*) yang menggambarkan kekuatan-kekuatan hubungan antar konstruk. Tanda atau arah dalam jalur (*path coefficient*) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikasinya dapat dilihat pada t test yang diperoleh dari proses *bootstrapping* (*resampling method*). Interpretasi nilai R^2 sama dengan interpretasi R^2 regresi linear, yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima.

Results and Discussion

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Penelitian

Tabel 1. Perhitungan Hasil Penyebaran Kuesioner

No.	Kuesioner	Jumlah	Persentase%
1	Kuesioner yang didistribusikan	84	100
2	Kuesioner yang tidak kembali	0	0
3	Kuesioner yang salah isi (cacat atau rusak)	0	0
4	Kuesioner yang layak untuk olah data	84	100

Sumber : Hasil Survey, tahun 2024

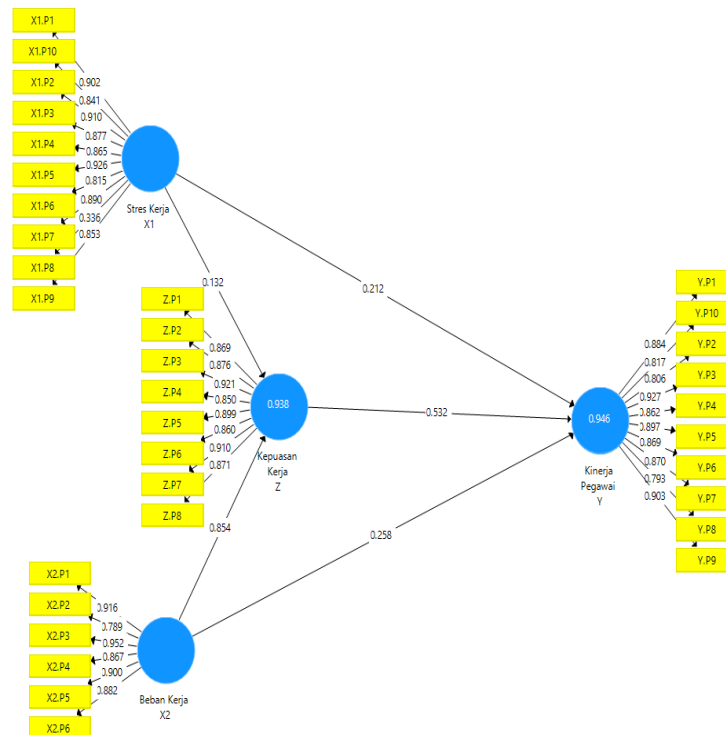
Analisis Data Penelitian

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu *outer model* dan *inner model*. Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7.

Pengujian Outer Model (Structural Model) Sebelum Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

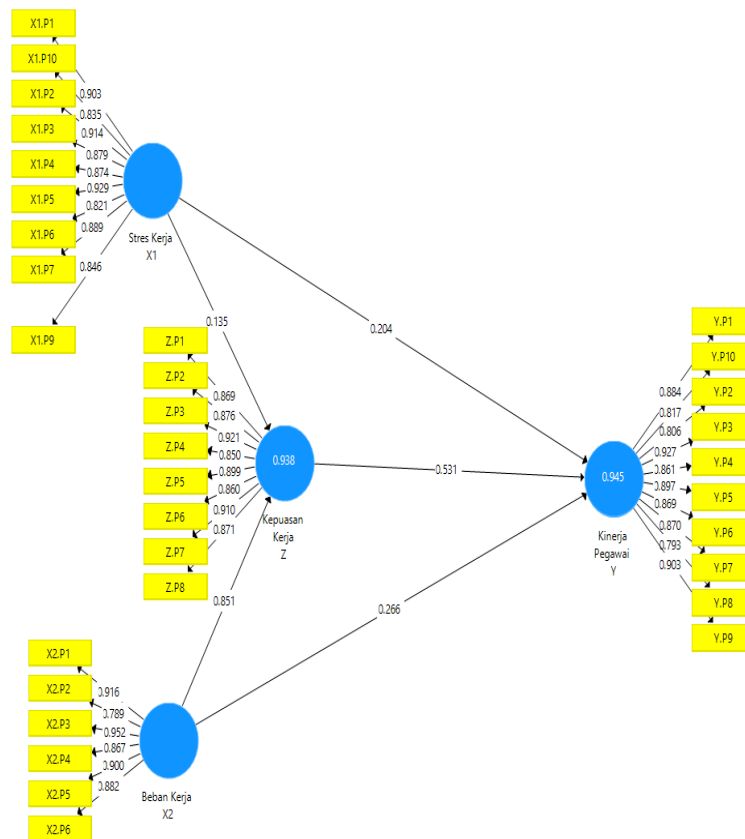
Gambar 2. Outer Loadings Sebelum Eliminasi



Pengujian *Outer Model (Structural Model)* Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :

Gambar 3. *Outer Loadings* Setelah Eliminasi



Penilaian *Average Variance Extracted (AVE)*

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 4. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

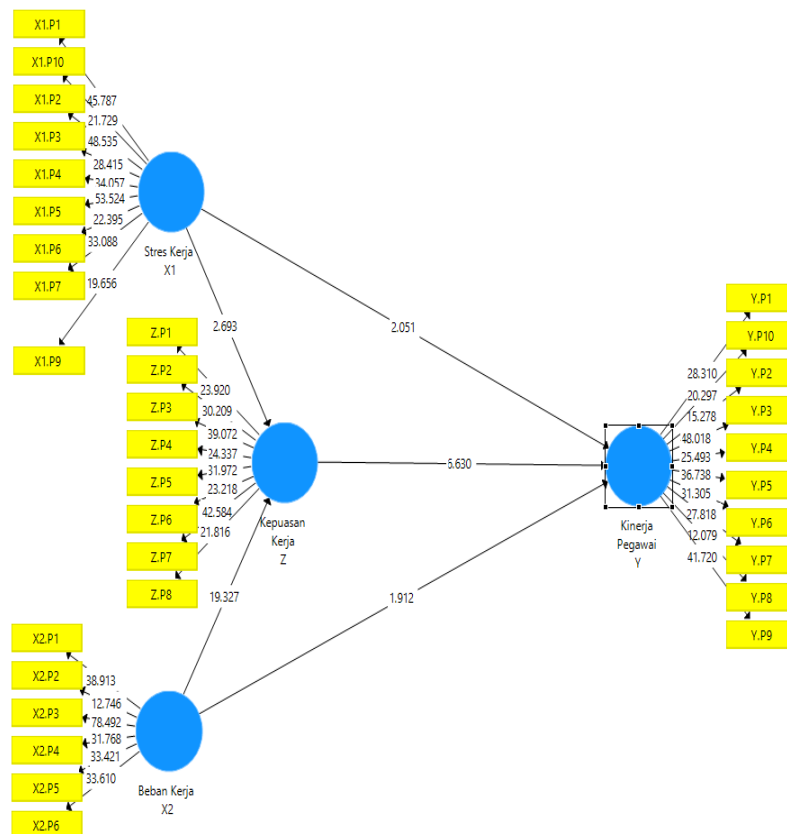
Variabel	AVE
Stres Kerja (X1)	0,770
Beban Kerja (X2)	0,784
Kinerja Pegawai (Y)	0,746
Kepuasan Kerja (Z)	0,778

Berdasarkan Tabel 4. dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* di atas 0,50 kriteria yang direkomendasikan.

Pengujian Inner Model (Structural Model)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.

Gambar 5. *Struktural Model Inner*



Berdasarkan gambar diatas model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

- Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya konstruk stres kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$Z = 2.693 X_1 + 19.327 X_2$$

- Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya stres kerja, beban kerja, Kepuasa Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi.

$$Y = 2.051 X_1 + 1.912 X_2 + 5.630 Z$$

Pengujian *R-Square* (R2)

Berikutnya untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Berikut estimasi *R-Square*:

Tabel 6. *R-Square* (R²)

Keterangan	<i>R-Square</i>	<i>Adjusted R-Square</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,945	0,943
Kepuasan Kerja (Z)	0,938	0,936

Pada tabel diatas, terlihat nilai *R-Square* konstruk kinerja pegawai sebesar 0,945 atau sebesar 94,5%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk lingkungan kerja dan kompetensi. Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk Kepuasan kerja sebesar 0,938 atau sebesar 93,8% menunjukkan besarnya pengaruh yang diterima oleh konstruk pengalaman kerja dari konstruk stres kerja, beban kerja dan kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural*.

Tabel 7. Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P Values	Keterangan
H1	Stres kerja (X1) signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada SMAN 3 Bukittinggi	0,135	2,693>1,96	0,007<0,05	Diterima , karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 2,693 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values 0,007 lebih kecil dari 0,05.
H2	Beban Kerja (X2) signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada SMAN 3 Bukittinggi	0,851	19,327>1,96	0,000<0,05	Diterima , karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 19,327 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values 0,000 lebih kecil dari 0,05.
H3	Stres Kerja (X1) signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada SMAN 3 Bukittinggi	0,204	2,051>1,96	0,041<0,05	Diterima , karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 2,051 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values 0,041

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P Values	Keterangan
					lebih kecil dari 0,05.
H4	Beban Kerja (X2) tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) pada SMAN 3 Bukittinggi	0,266	1,912<1,96	0,057>0,05	Ditolak , karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 1,912 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-values 0,057 lebih besar dari 0,05.
H5	Kepuasan Kerja (Z) signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada SMAN 3 Bukittinggi	0,531	6,630>1,96	0,000<0,05	Diterima , karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 6,630 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values 0,000 lebih kecil dari 0,05.
H6	Stres Kerja (X1) signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada SMAN 3 Bukittinggi	0,072	2,745>1,96	0,006<0,05	Diterima , karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 2,754 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values 0,006 lebih kecil dari 0,05.
H7	Beban Kerja (X2) signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) dengan Kinerja Pegawai(Y) sebagai variabel intervening pada SMAN 3 Bukittinggi	0,452	5,942>1,96	0,000<0,05	Diterima , karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 5,942 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values 0,000 lebih kecil dari 0,05.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
4. Terdapat pengaruh dan tidak signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

References

- Abdul Kadir. (2019). Peranan brainware dalam sistem informasi manajemen jurnal ekonomi dan manajemen sistem informasi. *Sistem Informasi*, 1(September), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- As'ad. (2019). *Manfaat Kepuasan Kerja*. 66. <https://repository.uir.ac.id/3334/5/bab2.pdf>
- Astuti, D. A. L. W. (2019). Penciptaan sistem penilaian kinerja yang efektif dengan assessmen centre. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 23–34. <https://www.neliti.com/publications/111940/penciptaan-sistem-penilaian-kinerja-yang-efektif-dengan-assessment-centre>
- Bisnis, J. A., Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Studi, P., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota* (Vol. 6, Issue 4).
- Daeli, N. (2019). Analisis Beban Kerja Dalam Mengoptimalkan Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Jawa Barat. *Skripsi Ilmu Manajemen*, 2012, 12–63.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Dolly .P Sitanggang. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada Pt. Air Jernih Pekanbaru Baru Riau. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru*, 1–126.
- Dwitanti, E., Murwani, F. D., & Siswanto, E. (2023). the Effect of Work-Life Balance on Employee Performance Through Work Stress and Workload. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), 569–586. <https://doi.org/10.56442/ijble.v4i2.211>
- Ekhsan, M. (2019). Terhadap Kinerja Frontliner Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(2), 251. <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i2.6842>
- Febrina, T., Edward, Z., & Nasution, N. (2020). Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam. *Jurnal Kesehatan Saelmakers PERDANA*, 3(2), 1–12.
- Hartatik, M. D. (2019). Pengaruh Modal Sosial dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Perilaku Kewargaan Organisasional (Studi Kasus Guru SMP Negeri di Kecamatan Juwana). *Telaah Manajemen*, 16(1), 35–44.
- Hidayat, F., Wiryono, E., & Sumardin, S. (2022). The Influence of Job Satisfaction and Workload on Employee Performance at PT Citra Riau Sarana. *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (SINOMICS JOURNAL)*, 1(5), 703–712. <https://doi.org/10.54443/sj.v1i5.79>
- Ira Vahlia, S. S., & Afwan, B. (2022). *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO* Vol. 7. No. 1, Juni 2022 1. 7(1), 1–9.
- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877–886. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2), 529–536.
- Manajemen, J., Raharja, M. K., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Bpbd Kabupaten Buleleng Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2).
- Narsih, D., Tengah, J. R., & Timur, J. (n.d.). *Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja*

Terhadap Kinerja Guru Smkn 23 Jakarta Utara.

- Rifky, S., Udin, T., Warningsih, K., Duryat, M., Rahmat, H., & Trisno, J. T. (2023). Model Pengembangan Karir Tenaga Kependidikan (Studi di SMP Al Hikam Garut). *Paedagoria : Jurnal Kajian, Penelitian Dan Pengembangan Kependidikan*, 14(4), 456–461. <http://journal.ummat.ac.id/index.php/paedagoria/article/view/17293#>
- Saputri, D., Abd. Majid, M. S., & Halimatussakdiah. (2022). The Role Of Work Stress In Mediating The Influence Of Workload And Work Balance On Employee Performance of The Regional Development Planning Agency Of Aceh Province During The Covid-19 Pandemic. *International Journal of Scientific and Management Research*, 05(06), 143–155. <https://doi.org/10.37502/ijsmr.2022.5613>
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 78–88. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>
- Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono. (2019b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Tao, L., Guo, H., Liu, S., & Li, J. (n.d.). *Work stress and job satisfaction of community health nurses in Southwest China*.
- Tejasurya, M. A. (2019). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pra Purna Karya Di Damatex Salatiga. In *Repository.Uksw.Edu* (Issue 2000).
- Zulfakar, Z. (2020). Peranan Pimpinan Perguruan Tinggi Dalam Meningkatkan Mutu Dosen. *Jurnal Paedagogy*, 2(1), 1–12. <http://e-journal.undikma.ac.id/index.php/pedagogy/article/view/3043%0Ahttps://e-journal.undikma.ac.id/index.php/pedagogy/article/download/3043/2075>