



PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT METALINDO PERKASA SEJAHTERA

THE EFFECT OF WORK STRESS AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT METALINDO PERKASA SEJAHTERA

Fany Apriliyani¹, Ichwan Nugroho²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : fanyapriliyani23@gmail.com^{1*}, ichwannugroho62@gmail.com²

Article Info

Article history :

Received : 15-08-2025

Revised : 17-08-2025

Accepted : 19-08-2025

Published : 21-08-2025

Abstract

This study aims to analyze the influence of job stress and job satisfaction on employee performance at PT Metalindo Perkasa Sejahtera. In the dynamic and stressful work environment of the furniture industry, it is crucial for management to understand the factors that can impact employee productivity. The research method used was quantitative with a descriptive approach, with data collection through distributing questionnaires to 61 respondents, representing the entire employee population at the company. The independent variables in this study were job stress (X1) and job satisfaction (X2), while the dependent variable was employee performance (Y). The analysis results showed that partially, job stress had a significant effect on employee performance, and job satisfaction also showed a partial significant effect on performance. Simultaneously, both variables significantly influenced employee performance. These findings suggest that good job stress management and increased job satisfaction can improve employee performance. Therefore, companies are advised to create a healthy work environment and pay attention to employee well-being to optimally achieve organizational goals

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Metalindo Perkasa Sejahtera. Dalam lingkungan kerja industri mebel yang dinamis dan penuh tekanan, penting bagi manajemen untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 61 responden yang merupakan seluruh populasi karyawan di perusahaan tersebut. Variabel independen dalam penelitian ini adalah stres kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan stres kerja yang baik dan peningkatan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja



yang sehat dan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal

Kata Kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan menyadari bahwa stres kerja dapat berdampak negatif pada semangat dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, manajemen menerapkan berbagai strategi untuk mengurangi stres, seperti memberikan fleksibilitas dalam pengaturan jam kerja dan menyediakan dukungan psikologis. Selain itu, PT Metalindo juga berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman, yang memungkinkan karyawan untuk berfokus pada tugas mereka tanpa merasa terbebani

Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan, perusahaan secara rutin melakukan evaluasi terhadap beban kerja dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Dengan cara ini, PT Metalindo berharap dapat menjaga motivasi karyawan dan mencegah terjadinya burnout. Melalui penerapan manajemen stres yang efektif, perusahaan tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan tetapi juga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan Pertahun

No	Indikator	Persentase	TAHUN			
			2021	2022	2023	2024
1	Mutu Pekerjaan	100%	87%	83%	81%	60%
2	Volume atau Jumlah Pekerjaan	100%	85%	75%	74%	52%
3	Pemenuhan Tenggat Waktu	100%	78%	73%	70%	44%
4	Efisiensi	100%	73%	81%	77%	64%
5	Kemampuan Bekerja Secara Mandiri	100%	80%	78%	84%	100%
	Rata-Rata	100%	80,6%	78%	77,2%	64%
			Baik	Cukup Baik	Cukup Baik	Kurang Baik
No	Persen/Bobot	Keterangan				
1	100% - 91%	Sangat Baik				
2	90% - 81%	Baik				
3	80% - 61%	Cukup Baik				
4	60% - 41%	Kurang Baik				
5	<40%	Buruk				

Kinerja karyawan dari tahun 2021 hingga 2024 menunjukkan penurunan signifikan pada hampir semua indikator, kecuali kemampuan bekerja mandiri yang meningkat di 2024. Rata-rata kinerja turun dari kategori “Baik” (80,6%) menjadi “Kurang Baik” (64%). Penurunan terutama



terlihat pada mutu pekerjaan, volume pekerjaan, dan pemenuhan tenggat waktu, yang perlu segera diperbaiki

Tabel 1.2
Data Prasurvey Stres Kerja PT Metalindo Perkasa Sejahtera

No	Indikator	Pernyataan	Ya (%)	Tidak (%)	Jumlah Sampel	Target (%)
1.	Tuntunan Tugas	Apakah Anda merasa bahwa stres kerja berdampak pada kemampuan saya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?	60%	40%	30	100%
2.	Peran yang diminta	Apakah Anda merasa stres kerja mempengaruhi kemampuan saya dalam berkomunikasi dengan bawahan?	55%	45%	30	100%
3.	Hubungan Antar Individu	Apakah Stres kerja mempengaruhi komunikasi anda dengan anggota tim?	90%	10%	30	100%
4.	Kerangka Organisasi	Apakah ketidakjelasan dalam pembagian tugas menyebabkan anda merasa stres saat bekerja?	35%	65%	30	100%
5.	Kepemimpinan Dalam Organisasi	Apakah Stres kerja anda meningkat ketika gaya kepemimpinan atasan bersifat otokratik?	72%	28%	30	100%

Berdasarkan tabel diatas Tuntunan Tugas memiliki 60% responden merasa stres kerja memengaruhi kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Peran yang diminta memiliki 55% merasa stres kerja memengaruhi kemampuan berkomunikasi dengan bawahan. Hubungan Antar Individu memiliki 90% menyatakan stres kerja memengaruhi komunikasi antar anggota tim secara signifikan. Kerangka Organisasi memiliki 35% merasa ketidakjelasan pembagian tugas menyebabkan stres saat bekerja, sisanya tidak setuju. Kepemimpinan Dalam Organisasi 72% merasa stres kerja meningkat jika kepemimpinan atasan bersifat otokratis



Tabel 1.3
Data Prasurvey Kepuasan Kerja di PT Metalindo Perkasa Sejahtera

No	Indikator	Pertanyaan	Ya (%)	Tidak (%)	Jumlah Sampel	Target (%)
1.	Gaji	Apakah Anda merasa upah yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab anda ?	98%	2%	30	100
2	Peluang Promosi	Apakah perusahaan menyediakan peluang yang setara bagi setiap karyawan untuk meraih promosi jabatan?	90%	10%	30	100
3	Kepemimpinan	Apakah Anda merasa pemimpin memberikan perhatian yang cukup terhadap kondisi dan kesejahteraan saya sebagai karyawan?	95%	5%	30	100
4	Tunjangan	Apakah anda merasa jenis tunjangan yang diberikan perusahaan (kesehatan, transportasi, makan) sudah memenuhi kebutuhan saya?	98%	2%	30	100
5	Hubungan bersama rekan kerja	Apakah anda merasa tim kerja anda selalu bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan bersama?	95%	5%	30	100

Berdasarkan tabel di atas indikator Gaji 98% sangat puas dengan kesesuaian upah terhadap beban dan tanggung jawab. Indikator Peluang Promosi 90% puas terhadap peluang kenaikan jabatan yang diberikan perusahaan. Indikator Kepemimpinan 95% merasa diperhatikan oleh pemimpin terkait kondisi dan kesejahteraan karyawan. Indikator Tunjangan 98% puas terhadap jenis tunjangan yang diberikan (kesehatan, transportasi, makan). Indikator Hubungan Bersama Rekan Kerja 95% merasa kerjasama tim sangat baik untuk mencapai tujuan bersama

Tabel 1.4
Data Prasurvey Kinerja Karyawan di PT Metalindo Perkasa Sejahtera

NO	Pernyataan	Indikator	Jawaban (%)		Jumlah Sampel	Target dalam %
			Ya	Tidak		
1	Apakah Anda selalu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang tinggi dan memenuhi standar perusahaan?	Mutu Pekerjaan	60%	40%	30	100%



2	Apakah Anda mampu menyelesaikan jumlah unit pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan?	Volume atau Jumlah Pekerjaan	52%	48%	30	100%
3	Apakah Anda selalu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan?	Pemenuhan Tenggat Waktu	44%	56%	30	100%
4	Apakah Anda menggunakan sumber daya perusahaan (uang, teknologi, bahan baku) secara efektif untuk menyelesaikan pekerjaan?	Efisiensi	64%	36%	30	100%
5	Apakah anda mampu menyelesaikan tugas pekerjaan tanpa perlu pengawasan terus-menerus?	Kemampuan Bekerja Secara Mandiri	100%	0%	30	100%

Berdasarkan tabel diatas Mutu Pekerjaan 60% merasa selalu mampu menghasilkan pekerjaan berkualitas sesuai standar perusahaan. Volume/Unit Pekerjaan 52% merasa mampu memenuhi target jumlah unit pekerjaan, namun 48% tidak. Ketepatan Waktu Hanya 44% merasa mampu selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 56% merasa kurang mampu. Efisiensi 64% mampu menggunakan sumber daya secara efektif saat bekerja. Kemampuan Mandiri 100% merasa bisa menyelesaikan tugas tanpa perlu pengawasan terus menerus

KAJIAN PUSTAKA

1. Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2021), stres kerja adalah kondisi dinamis ketika seorang individu menghadapi tuntutan, peluang, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkannya, dan hasilnya tidak pasti serta penting.

2. Kepuasan Kerja

Menurut Waskito & Putri (2022), kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut (Asmawiyah et al., 2020) Kepuasan adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Robbins & Judge (2020) kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan kepuasan. Kinerja adalah kemampuan seorang individu untuk mendapatkan hasil dari kerjanya baik kualitas maupun kuantitas, dan untuk mendapatkan sebuah kinerja yang bagus dalam perusahaan, semua individu harus ikut terlibat didalamnya (Arsindi et al., 2022).



METODE PENELITIAN

Model penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif. Dengan objek penelitiannya yaitu karyawan PT Metalindo Perkasa Sejahtera mengenai Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.8 Uji Validitas X1

Stres Kerja			
No kuesioner	Koefisien	Rtabel	Keterangan
1	0,676	0,252	Valid
2	0,683	0,252	Valid
3	0,576	0,252	Valid
4	0,806	0,252	Valid
5	0,816	0,252	Valid
6	0,832	0,252	Valid
7	0,736	0,252	Valid
8	0,837	0,252	Valid
9	0,777	0,252	Valid
10	0,758	0,252	Valid
11	0,750	0,252	Valid
12	0,741	0,252	Valid
13	0,728	0,252	Valid
14	0,803	0,252	Valid
15	0,721	0,252	Valid
16	0,686	0,252	Valid
17	0,798	0,252	Valid
18	0,800	0,252	Valid
19	0,720	0,252	Valid
20	0,795	0,252	Valid
21	0,707	0,252	Valid
22	0,783	0,252	Valid
23	0,687	0,252	Valid
24	0,693	0,252	Valid
25	0,733	0,252	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas pada variabel stres kerja dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Pearson (Product Moment), dan dibandingkan dengan nilai r-tabel sebesar 0,252 (dengan N = 61, $\alpha = 0,05$).



Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel X2

Kepuasan Kerja			
No. Kuesioner	Koefisien	Rtabel	Keterangan
1	0,787	0,252	Valid
2	0,787	0,252	Valid
3	0,858	0,252	Valid
4	0,785	0,252	Valid
5	0,819	0,252	Valid
6	0,837	0,252	Valid
7	0,785	0,252	Valid
8	0,831	0,252	Valid
9	0,850	0,252	Valid
10	0,752	0,252	Valid
11	0,729	0,252	Valid
12	0,824	0,252	Valid
13	0,746	0,252	Valid
14	0,831	0,252	Valid
15	0,820	0,252	Valid
16	0,822	0,252	Valid
17	0,785	0,252	Valid
18	0,850	0,252	Valid
19	0,831	0,252	Valid
20	0,857	0,252	Valid
21	0,742	0,252	Valid
22	0,792	0,252	Valid
23	0,742	0,252	Valid
24	0,843	0,252	Valid
25	0,799	0,252	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Pengujian validitas untuk variabel kepuasan kerja juga menunjukkan hasil yang serupa. Dengan r-tabel sebesar 0,252, seluruh 25 item pada variabel kepuasan kerja memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari r-tabel, yaitu antara 0,729 hingga 0,858

Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Y

Kinerja Kerja			
No. Kuesioner	Koefisien	Rtabel	Keterangan
1	0,778	0,252	Valid
2	0,786	0,252	Valid
3	0,732	0,252	Valid
4	0,832	0,252	Valid
5	0,824	0,252	Valid
6	0,763	0,252	Valid



7	0,756	0,252	Valid
8	0,674	0,252	Valid
9	0,724	0,252	Valid
10	0,691	0,252	Valid
11	0,763	0,252	Valid
12	0,677	0,252	Valid
13	0,756	0,252	Valid
14	0,746	0,252	Valid
15	0,664	0,252	Valid
16	0,774	0,252	Valid
17	0,753	0,252	Valid
18	0,794	0,252	Valid
19	0,806	0,252	Valid
20	0,828	0,252	Valid
21	0,807	0,252	Valid
22	0,788	0,252	Valid
23	0,763	0,252	Valid
24	0,780	0,252	Valid
25	0,881	0,252	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Untuk variabel kinerja karyawan, hasil uji validitas memperlihatkan bahwa seluruh 25 item pernyataan memiliki nilai korelasi yang melebihi nilai r-tabel (0,252), dengan kisaran nilai antara 0,664 hingga 0,881

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cornbatch Alpha	Standar Cornbatch Alpha	Keterangan
Stres (X1)	0,967	0,90	Reliabilitas sempurna
Kepuasan (X2)	0,965	0,90	Reliabilitas sempurna
Kinerja Karyawan (Y)	0,970	0,90	Reliabilitas sempurna

Sumber : Data diolah, 2025

- 1) Semua variabel (Stres, Kepuasan, Kinerja Karyawan) memiliki nilai Cronbach Alpha di atas standar 0,90
- 2) Nilai Cronbach Alpha untuk ketiga variabel sangat tinggi (di atas 0,96), yang berarti Instrumen yang digunakan untuk mengukur setiap variabel menunjukkan tingkat konsistensi yang tinggi serta keandalan yang dapat dipercaya secara menyeluruh
- 3) Berdasarkan standar umum, nilai Cronbach Alpha di atas 0,90 dikategorikan sebagai reliabilitas sempurna atau sangat baik



- 4) Dengan demikian, instrumen yang digunakan untuk mengukur Stres, Kepuasan, dan Kinerja Karyawan dalam penelitian ini terbukti sangat reliabel, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya dan konsisten

2. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Tabel 4.12 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,01888688
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,070
	Negative	-,061
Test Statistic		,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan Nilai probabilitas asimptotik untuk uji dua arah yang diperoleh adalah 0,200, Ini menunjukkan Nilai yang diperoleh melebihi 0,05, sehingga hipotesis nol (H0) dapat diterima. Ini menunjukkan bahwa data residual yang diuji memiliki distribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas

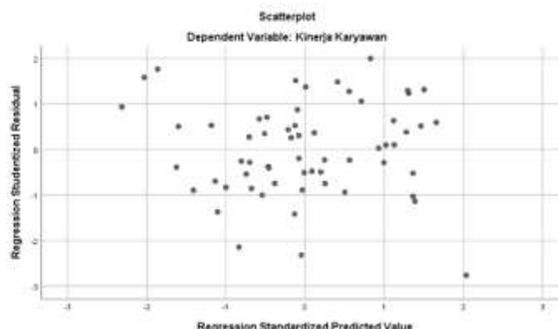
Model	Coefficients ^a			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	VIF
	Beta							
1	(Constant)	53,006	2,092		25,338	0,000		
	Stres Kerja	-0,347	0,018	-0,537	-19,501	0,000	0,990	1,010
	Kepuasan Kerja	0,636	0,020	0,873	31,728	0,000	0,990	1,010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas diperoleh Nilai Tolerance > 0,10: Kedua variabel memiliki nilai tolerance sebesar 0,990, yang jauh di atas batas minimum 0,10. Ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang kuat antar variabel independen. Nilai VIF < 10: Kedua variabel memiliki nilai VIF sebesar 1,010, yang sangat rendah dan jauh di bawah batas maksimum 10. Nilai VIF yang mendekati 1 menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas



c. Uji Heteroskedastisitas



Dari hasil uji heteroskedastisitas, diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Stres adalah 0,000, begitu pula untuk variabel Kepuasan sebesar 0,000. Kedua nilai signifikansi ini berada di bawah batas signifikan 0,05, yang mengindikasikan adanya masalah heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan, di mana variabel Stres dan Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap residual

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4.14 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,978 ^a	,957	,955	2,053	2,048

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2025

Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson yang diperoleh adalah 2,048. Maka tidak ada autokorelasi. Hal ini dibuktikan dengan terletak dalam rentang 1.550 – 2.460

3. Analisis Regresi Linear

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53,006	2,092		25,338	,000
	Stres Kerja	-,347	,018	-,537	-19,501	,000
	Kepuasan Kerja	,636	,020	,873	31,728	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2025

- a. Nilai Konstanta (Intercept) = 53,006 yang artinya, jika nilai Stres dan Kepuasan sama dengan nol, maka nilai Kinerja Karyawan diprediksi sebesar 53,006



- b. Nilai Stres (X1) ($B = -0,347$, $Sig = 0,000$) Setiap naik 1 satuan pada variabel Stres akan mengakibatkan penurunan Kinerja Karyawan sebesar 0,347 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. lain tetap. Koefisien ini signifikan secara statistik ($Sig < 0,05$).
- c. Nilai koefisien kepuasan (X1) sebesar 0,636 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa Setiap naik satu unit pada variabel kepuasan akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,636 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap tidak berubah. Koefisien ini juga menggambarkan pengaruh yang signifikan secara statistik karena nilai signifikansinya berada di bawah 0,05
- d. Stres Kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Kedua variabel ini menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

4. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Korelasi r Variabel X1,X2 Terhadap Y

		Stres	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Stres	Pearson Correlation	1	,100	-,449**
	Sig. (2-tailed)		,442	,000
	N	61	61	61
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,100	1	,819**
	Sig. (2-tailed)	,442		,000
	N	61	61	61
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	-,449**	,819**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	61	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji yang terlihat pada tabel sebelumnya, didapatkan nilai Koefisien korelasi sebesar 0,646. Nilai ini berada dalam rentang 0,600 – 0,799, yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja karyawan

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.23 Hasil Koefisien Determinasi X1 dan X2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,978 ^a	,957	,955	2,053

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres

Sumber : Data diolah, 2025

Tabel ini menunjukkan hasil uji regresi berganda dengan dua variabel independen, yaitu Kepuasan Kerja (X1) dan Stres (X2), terhadap Kinerja Karyawan. Nilai-nilai Utama pada Tabel:



- a. $R = 0,978$ Nilai ini mengindikasikan adanya Hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas (X1 dan X2) dengan variabel dependen. Semakin dekat nilai korelasi dengan angka 1, maka hubungan antar variabel menjadi semakin kuat
- b. $R\text{ Square } (R^2) = 0,957$ Angka ini bermakna 95,7% variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh kombinasi Kepuasan Kerja dan Stres. Artinya, Model ini mampu menjelaskan variasi data dengan sangat baik
- c. Adjusted R Square menunjukkan 0,955 Nilai ini sedikit lebih rendah dari R^2 , sebagai penyesuaian terhadap jumlah variabel independen yang digunakan pada model. Namun, angkanya tetap tinggi, memperkuat bahwa model sangat baik
- d. Std. Error of the Estimate = 2,053 Ini adalah standar error dari estimasi model; semakin kecil nilainya, semakin baik prediksi model terhadap data aktual

6. Uji Hipotesis

Tabel 4.24 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial T (X1)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	112,132	4,038		27,769	,000
	Stres	-,290	,075	-,449	-3,861	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Kayawan

Sumber : Data diolah, 2025

- a. Artinya, Setiap naik 1 satuan pada skor stres kerja dapat mengakibatkan penurunan skor kinerja karyawan sebesar 0,290 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Tanda negatif menunjukkan arah hubungan yang berlawanan: semakin besar tingkat stres kerja, semakin menurun juga kinerja karyawan
- b. Memperlihatkan seberapa kuat pengaruh terhadap kinerja dalam skala standar. Nilai - 0,449 berarti pengaruhnya cukup kuat dan negatif
- c. Nilai t hitung tersebut kemudian dibandingkan dengan t tabel (misalnya untuk $\alpha = 0,05$ dan df tertentu). Karena t hitung jauh lebih besar dari t tabel (dalam nilai absolut), maka pengaruhnya signifikan
- d. Karena nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Hal ini berarti stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.25 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial T (X2)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,924	5,351		7,274	,000
	Kepuasan	,597	,054	,819	10,979	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah, 2025

- a. Nilai t untuk variabel Kepuasan (X2) adalah 10,979 dengan signifikansi (Sig.) sebesar 0,000



- b. Nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima
- c. Artinya, kepuasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
- d. Koefisien B sebesar 0,597 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan kepuasan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,597 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan
- e. Nilai Beta (standar) sebesar 0,819 mengindikasikan pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan bersifat sangat kuat
- f. Stres dan kepuasan sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kepuasan ($\text{Beta} = 0,819$) lebih besar dibandingkan stres ($\text{Beta} = 0,459$) terhadap kinerja karyawan. Semua pengaruh signifikan karena nilai $\text{Sig.} < 0,05$ pada kedua variabel

Tabel 4.26 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5379,118	2	2689,559	637,872	,000 ^b
	Residual	244,554	58	4,216		
	Total	5623,672	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja

Sumber : Data diolah, 2025

- a. Nilai signifikansi (Sig.) = 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$), sehingga hasil ini signifikan secara statistik
- b. Nilai F hitung = 637,872 jauh lebih besar dari F tabel (3.160 dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 58$, namun secara umum F hitung sebesar ini sudah sangat signifikan).
- c. Artinya, secara simultan variabel Kepuasan dan Stres berpengaruh signifikan terkait dengan Kinerja Karyawan

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil kajian data yang sudah dilakukan melalui pendekatan kuantitatif dan didukung oleh analisis deskriptif terhadap responden yang terdiri dari 61 orang karyawan PT. Metalindo Perkasa Sejahtera. maka peneliti menyimpulkan beberapa hal yang berhubungan dengan variabel Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan
2. Secara parsial, variabel Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah negatif. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, maka kinerja yang dihasilkan cenderung menurun. Hal ini disebabkan oleh adanya tekanan kerja yang berlebihan, hubungan antar individu yang kurang harmonis, serta gaya kepemimpinan yang cenderung otokratis, yang berdampak pada penurunan konsentrasi, motivasi, dan efektivitas kerja
3. Sementara itu, variabel Kepuasan kerja memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti gaji, peluang promosi, tunjangan, hubungan kerja, dan perhatian dari pimpinan, maka semakin tinggi pula mutu dan jumlah hasil kerja yang diperoleh. Kepuasan kerja yang tinggi mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, disiplin, serta berkomitmen dalam mencapai tujuan perusahaan
4. Secara bersama-sama, stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan



terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memberikan kontribusi pengaruh yang lebih dominan dibandingkan stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun stres kerja perlu dikendalikan, peningkatan kepuasan kerja menjadi strategi utama dalam upaya meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, PT Metalindo Perkasa Sejahtera disarankan untuk memfokuskan kebijakan manajemen pada peningkatan kesejahteraan dan motivasi karyawan, tanpa mengabaikan pentingnya pengelolaan stres kerja agar tetap berada pada tingkat yang wajar dan tidak merugikan produktivitas

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Sales pada PT PLN Iconplus Kota Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Sosial Indonesia)*, 3(4), 188–198. <https://lembagakita.org/journal/index.php/jemsi/article/view/3314>
- Akgunduz, Y. (2015). The influence of self-esteem and role stress on job performance: A case from Turkish hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1131–1150. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2013-0421>
- Allo, I. P., Biringkanae, A., & Marewa, J. B. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Tana Toraja. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(2), 669–677.
- Amalia, R., & Novie, I. (2023). Pemahaman Stres Kerja dalam Konteks Kinerja dan Kesejahteraan Karyawan: Tinjauan Teoretis. *Jurnal Psikologi Dan Kinerja Organisasi*, 5(1), 22–34. <https://repository.example.ac.id/amalia-novie2023>
- Anggraini, D., Nasution, M. I., & Tahiri, W. R. (2022). Optimalisasi Kinerja Pegawai: Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 159–172. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/17234>
- Anggreini, A. M., Istiatin, I., & DPW, I. A. (2024). Kepuasan Kerja Ditinjau dari Pengembangan Karir, Reward dan Stres Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN Surakarta). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1364–1371.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Arsindi, A., Kholilah, K., & Muslimin, A. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan J&T Ekspres. *Jurnal MOTIVASI: Jurnal Manajemen, Administrasi, Dan Pendidikan*, 5(2), 122–132. <https://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi/article/view/7884>
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Universitas Semarang. <http://repository.usm.ac.id/files/bookusm/F013/20190627091334-STRESS-KERJA.pdf>
- Asmawiyah, Triyanti, R., & Zusmawati, Z. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Bank Nagari Cabang Siteba. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(2), 145–155. <https://jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/view/582>
- Azahwa, V. O., & Paryontri, R. A. (2023). Work life balance: Study of the relationship between work stress and job satisfaction in employees. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(2), 286–291.
- Badrianto, Y., & Astuti, P. (2023). Kepuasan Kerja sebagai Determinan Output Karyawan pada UMKM. *Jurnal Riset Manajemen*, 11(2), 90–101.
- Cahya, P. R., Wibowo, A., & Lestari, D. (2021). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja dan Kesehatan Mental Karyawan di Masa Pandemi. *Jurnal Psikologi Terapan*, 9(2), 88–97.



- Dekoulou, P., & Trivellas, P. (2015). Learning Organization and Job Satisfaction: Insights from a Greek Academic Environment. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(10), 1369–1396. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.919952>
- Dewi, C. N. C., & Bagia, I. W. (2014). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian penjualan. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161.
- Dewi, C. N. C., & Bagia, I. W. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *BISMA: Jurnal Manajemen*, 10(2), 112–121. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/22015>
- Duli, A. (2019). *Statistik untuk Penelitian Sosial*. Prenadamedia Group.
- Effendi, R., & Suryawirawan, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Industri Kreatif Bandung. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 7(1), 23–34.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49–61. <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i2.3406>
- Farooqui, M., & Nagendra, A. (2014). The Impact of Person Organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employees. *Procedia Economics and Finance*, 11, 122–129. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(14\)00182-8](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(14)00182-8)
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafi, A., & Nuryadin, E. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 1–12.
- Harahap, F. A., & Nasution, A. E. (2023). Studi Kinerja Karyawan: Budaya Organisasi dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jesya*, 6(2), 2317–2330.
- Harahap, P. P., & Nasution, N. H. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kencana Hijau Bina Lestari Gayo Lues. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7(2), 45–58. <https://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/download/4859/2167>
- Hardani, T., & dkk. (2020a). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu.
- Hardani, T., & dkk. (2020b). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV. Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, M. M. (2009). *Tata Cara Pemungutan/Pemotongan Pajak Penghasilan (PPh) Pasal 21 pada Pegawai Administrasi Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika*. Universitas Sumatera Utara.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Indra, D., & Diputra, M. (2023). Hubungan Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan di Perusahaan Teknologi Start-Up. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, 9(1), 15–26.
- Julianto, M. M. P. (2021). Analisis Sumber Daya Manusia Dalam Terpilihnya Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci. *Journal of Human Resource Management (HUREMA)*, 1(1), 1–10. <https://pebijambi.com/journal/index.php/hurema/article/view/1>
- Kasmir. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. RajaGrafindo Persada.



- Khuong, M. N., & Yen, V. T. H. (2016). Investigating the effects of job stress on employee performance in the Vietnamese banking sector. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 4(2), 1077–1095.
- Kustya, N. D., & Nugraheni, R. (2020). Analisis Pengaruh Work Engagement dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(2).
- Mangara, M. J., & Kurniawan, I. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kencana Hijau Bina Lestari Gayo Lues. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi (MEA)*, 7(2), 159–172. <https://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/download/4859/2167>
- Mangara, M. J., & Kurniawan, I. S. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kencana Hijau Bina Lestari Gayo Lues. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(1), 218–230.
- Marizkha, Z. (2011). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Surat Kabar Harian di Kota Palembang*.
- Mawardi, M. M. (2023). Path Analysis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Marinal Indoprime. *Bayan Lin-Naas: Jurnal Dakwah Islam*, 4(1).
- Melian-Gonzalez, S., & Bulchand-Gidumal, J. (2014). Worker satisfaction and perceived performance in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 26(5), 720–742. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2012-0226>
- Nurfadila, E., & Santoso, A. B. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Group Member Astra Cabang Balaraja. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 27–36.
- Nurrahmah, R., Susanto, E., & Hidayat, T. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT ABC. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 6(2), 115–124.
- Nyangahu, M., & Bula, H. O. (2015). Relationship between employee stress and job performance: A case of the Kenya Police Service. *International Journal of Business and Social Science*, 6(10), 145–151.
- Pang, Y., & Lu, C. (2018). The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance in Container Shipping Companies. *Maritime Business Review*, 3(1), 36–52. <https://doi.org/10.1108/MABR-03-2017-0002>
- Parasian, C. S., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1–12. <https://www.academia.edu/download/77983660/8205.pdf>
- Potu, F. J., Lengkong, M. S., & Trang, P. F. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kencana Hijau Bina Lestari Gayo Lues. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi (MEA)*, 7(2), 159–172. <https://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/download/4859/2167>
- Puspitasari, S., Sutrisno, H., Mastika, P., Amalia, R., & Novie, I. (2023). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa Hybrid Working. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 22–35.



- Rahmadani, I. R., & Zusmawati, Z. (2023). Dampak Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sucofindo Padang). *Jurnal Kewirausahaan Dan Bisnis Cuan*, 1(1), 1–14. <https://cuan.nusanipa.ac.id/index.php/cuan/article/download/9/8>
- Rahmawati, R. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Tubo Tengah Kecamatan Tubo Sendana Kabupaten Majene*. Universitas Sulawesi Barat.
- Rais, M., & Parmin. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(1), 78–88. <https://ejournal.unnes.ac.id/sju/index.php/jmk/article/view/34025>
- Rajeshwaran, N., & Aktharsha, U. S. (2017). Organizational commitment and its predictors: A study among Indian IT employees. *International Journal of Management Research and Reviews*, 7(3), 302–311.
- Ramadhan, A. D. S. N., & Septiani, F. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT. Synergy First Logistics di Kantor Pusat Bintaro Tangerang Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 42.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2020). *Management* (A. Randel (ed.); 15th ed.). Harlow : Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sanusi, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Saputra, F., Ali, H., & Susanto, P. C. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Transportasi Udara: Teknologi Informasi, Infrastruktur dan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Siber Transportasi Dan Logistik (JSTL)*, 1(2), 45–56. <https://research.e-siber.org/JSTL/article/view/75>
- Schoeberl T., R. R., & Harvey, M. (2012). The Impact of Job Satisfaction on Job Performance: An Empirical Analysis. *International Journal of Business and Social Science*, 3(17), 42–51.
- Setiyarti, T., Widiyastiti, N. M., Wijayanthi, I. A. T., & Sundari, P. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Turnover Intention di Antara Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Stres Kerja. *Jurnal STIE Semarang (Edisi Elektronik)*, 15(2), 98–120.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu.
- Sudjana, N. (2014). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2009). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.



- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, V. W. (2022). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Pustaka Baru Press.
- Sulistiani, H., Isnain, A. R., Rahmanto, Y., Saputra, V. H., Lovika, P., Febriansyah, R., & Chandra, A. (2023). Workshop Pembuatan Aplikasi Keuangan Sederhana Menggunakan Appsheets di SMK N Candipuro. *Journal of Social Sciences and Technology for Community Service*, 4(1), 84.
- Suwardi, & Utomo, H. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 55–67.
- Tahiri, W. R., Kholilah, Muslimin, A., Bitu, D., & Fitantina. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja J&T Ekspres. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2).
- Triyanti, R., & Zusmawati, Z. (2024b). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Bank Nagari Cabang Siteba. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1505–1515.
- Triyanti, R., & Zusmawati. (2024a). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Bank Nagari Cabang Siteba). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2).
- Umar, H. (2008). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Rajawali Pers.
- Umar, H. (2010). *Metodologi Penelitian Sumber Daya Manusia dan Pemasaran*. Grasindo.
- Valei, M., & Jiroudi, S. (2016). The Relationship Between Job Satisfaction and Job Performance in Media Industry. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(2), 122–132.
- Wahjono, S. I. (2022). Keterkaitan Pengelolaan Stress terhadap Perubahan Suatu Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5–24.
- Waskito, J., & Putri, N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Gemilang Tunas Otomotif. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 5(2), 45–58. <https://ejournal.cakrawarti.id/index.php/JMAEKA/article/view/5>
- Waskito, M., & Putri, A. R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office PT Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja*, 4(1), 111–122.
- Widodo, H., Sari, D. P., Wanhar, F. A., & Julianto, J. (2021). Pengaruh Pemberian Layanan Bimbingan dan Konseling Terhadap Komunikasi Interpersonal Siswa SMK. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(4), 2168–2175.
- Yusuf, S. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Kencana.
- Zulkarnaen, Z., Kurniawan, I. S., & Mangara, M. J. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kencana Hijau Bina Lestari Gayo Lues. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi (MEA)*, 2(2), 159–172. <https://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/4859>