



Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Studi Empiris Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur

Dony Muslim^{1*}, Zainal Ilmi², Irwansyah³

Program Magister Manajemen, Universitas Mulawarman
aji_donymuslim@yahoo.com

Article History:

Received Nov 01th, 2023

Revised Nov 05th, 2023

Accepted Nov 13th, 2023

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis mengenai dampak Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dihubungkan oleh variabel Mediasi Kepuasan Kerja. Studi empiris ini dilakukan pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur, suatu topik yang memiliki relevansi yang signifikan dalam ranah manajemen sumber daya manusia. Metodologi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif, dengan pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner menggunakan metode sampling jenuh pada 69 responden. Data yang terhimpun kemudian dianalisis dengan menerapkan metode Persamaan Struktural Partial Least Squares (SEM PLS). Hasil analisis data menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Stres Kerja memberikan dampak negatif terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Selain itu, Kepuasan Kerja teridentifikasi sebagai mediator yang mampu menghubungkan antara Beban Kerja dan Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai.

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

Abstract

This research aims to analyze the influence of workload and job stress on employee performance, mediated by job satisfaction. The empirical study focuses on officers within the Regional Police Unit of the East Kalimantan Provincial Government. The chosen topic holds significant relevance within the context of human resource management. The methodology employed for this study is quantitative and descriptive, with data collection conducted through a saturation sampling method involving 69 respondents and utilizing a questionnaire. The collected data is then analyzed using the Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM PLS) method. The results of the data analysis indicate that both workload and job stress have a negative impact on job satisfaction and employee performance. Furthermore, job satisfaction is identified as a mediating factor in the relationship between workload, job stress, and employee performance.

Keyword : Workload, Job Stress, Job Satisfaction, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dan organisasi, termasuk organisasi pemerintah, menghadapi perubahan globalisasi yang terus berkembang setiap tahun. Hal ini mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap tenaga kerja, seperti penguasaan teknologi baru, jadwal kerja yang padat, peraturan organisasi yang ketat, dan lainnya. Kondisi ini dapat menciptakan tekanan psikologis yang berlebihan bagi pegawai, yang jika tidak dikelola dengan baik, dapat memengaruhi kualitas kinerja mereka.

Untuk mengatasi beban dan stres kerja, penting bagi organisasi, seperti Satuan Polisi di Kalimantan Timur, untuk mempertimbangkan kemampuan dan keahlian masing-masing anggota polisi saat memberikan tugas. Dengan melakukan pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan anggota, mereka dapat melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu, pelatihan dan pengembangan keterampilan juga penting agar anggota polisi dapat menghadapi masalah yang semakin kompleks.

Anggota polisi sering dituntut untuk bekerja secara profesional, terutama saat menangani konflik atau kekerasan. Ini dapat menciptakan tekanan signifikan. Mereka harus mengendalikan emosi dan menjaga sikap profesional dalam situasi



berpotensi berbahaya. Hal ini bisa menyebabkan tingkat stres yang tinggi jika tidak ada dukungan dan pembinaan yang memadai.

Pihak terkait, seperti manajemen organisasi dan atasan, perlu memberikan perhatian dan dukungan yang diperlukan untuk mengatasi beban dan stres kerja anggota polisi. Pelatihan, peningkatan keterampilan, dan penyesuaian tugas sesuai kemampuan dapat membantu mengurangi tingkat stres. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan hubungan yang baik antara anggota polisi sangat penting dalam menghadapi tantangan.

Beban kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang kompleks. Beban kerja yang berlebihan atau stres yang tinggi dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai, terutama jika tidak ada dukungan dan manajemen yang baik. Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, serta peran mediasi kepuasan kerja, menjadi relevan dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan di tempat kerja.

Dalam konteks Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur, penelitian ini berusaha memahami dampak beban kerja dan stres kerja pada kinerja pegawai dengan menggambarkan faktor-faktor tersebut dan mengidentifikasi peran kepuasan kerja dalam mengurangi dampak negatifnya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang cara meningkatkan kinerja pegawai dalam situasi yang penuh tekanan.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil dari aktivitas pekerjaan atau profesi yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu periode tertentu. Kata "kinerja" berasal dari bahasa Latin "*performare*," yang artinya "melakukan" atau "menyelesaikan." Dalam perkembangannya, istilah ini berubah menjadi "performance," yang merujuk pada hasil kerja atau aktivitas seseorang dalam bidang profesi atau pekerjaan (Lekfebrianto & Arianto, 2022). Dengan demikian, kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian yang diperoleh oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu (Mahmudova, 2018).

Kinerja lebih lanjut dapat digambarkan sebagai hasil dari aktivitas fisik dalam pekerjaan dan aplikasi ilmu pengetahuan dalam profesi. Dalam kata-kata (Kasmir, 2018), kinerja adalah hasil dan perilaku kerja yang dapat dicapai oleh seseorang ketika mereka menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode waktu. Kinerja juga berfungsi sebagai indikator kemampuan individu dalam melaksanakan tanggung jawab dan wewenang yang melekat pada tugas yang diberikan. Dengan kata lain, kinerja mencerminkan sejauh mana seseorang dapat menghasilkan hasil yang memuaskan dalam konteks pekerjaan atau profesi yang mereka geluti.

Kinerja, menurut (Robbins et al., 2018) dan (Dessler, 2020), adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka, guna mencapai tujuan organisasi dengan cara yang legal, moral, dan etis. Ini mencerminkan tingkat kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan pekerjaan, unit kerja, dan perusahaan/organisasi, yang timbul dari perilaku serta penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang mereka miliki.

Menurut (Hamali, 2016), kinerja adalah hasil pekerjaan yang erat kaitannya dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, serta kontribusi pada aspek ekonomi. Kinerja, dalam perspektifnya, berfokus pada apa yang dikerjakan dan bagaimana caranya dikerjakan. Dengan kata lain, kinerja mencerminkan eksekusi tugas dan pencapaian yang dihasilkan dari pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kondisi lingkungan kerja, tanggung jawab, kemampuan untuk mengembangkan diri, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta perasaan memiliki terhadap pekerjaan. Ukuran kepuasan kerja bisa berbeda bagi setiap individu dan tidak bisa ditentukan dengan pasti. Beberapa orang mungkin merasa puas dengan gaji besar, sementara yang lain lebih memprioritaskan kesempatan untuk belajar dan berkembang. Setiap individu harus menemukan faktor yang paling penting baginya dalam menentukan tingkat kepuasan kerja.

Menurut (As'ad & Fridiyanto, 2021) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terdiri dari jumlah dari kepuasan terhadap setiap aspek pekerjaan yang diprioritaskan berdasarkan tingkat penting bagi individu tersebut. Konsepsi kepuasan kerja merupakan hasil interaksi antara individu dan lingkungan kerjanya, dan merupakan refleksi dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja bersifat pribadi dan bergantung pada bagaimana individu memersepsikan kesesuaian antara keinginan dan hasil pekerjaannya.

Menurut (McShane & Young, 2021), Kepuasan Kerja adalah evaluasi yang dilakukan oleh pegawai terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dan lingkungan di tempat kerja mereka. Penilaian ini merupakan elemen yang sering diuji dalam konteks manajemen. Kepuasan Kerja menggambarkan pendapat positif atau negatif yang dimiliki oleh tenaga kerja mengenai berbagai aspek pekerjaan mereka dan situasi kerja, termasuk karakteristik pekerjaan, kondisi kerja, serta pengalaman emosional di lingkungan kerja. Oleh karena itu, Kepuasan Kerja muncul sebagai hasil dari penilaian individu terhadap kondisi pekerjaannya, di mana karyawan yang merasa puas akan cenderung lebih menyukai kondisi kerja mereka daripada mereka yang merasa tidak puas.

Menurut (Mangkunegara, 2017), Kepuasan Kerja adalah perasaan yang dialami oleh karyawan selama menjalankan tugas mereka di tempat kerja. Agar dapat memahami Kepuasan Kerja dengan lebih baik, perlu untuk menganalisis



bagaimana hal ini berkaitan dengan berbagai faktor, seperti prestasi kerja, keinginan untuk pindah pekerjaan, usia karyawan, jabatan mereka dalam organisasi, serta ukuran organisasi tempat mereka bekerja. Terdapat beragam faktor yang mempengaruhi tingkat Kepuasan Kerja, termasuk aspek-aspek seperti jenis pekerjaan yang mereka lakukan, tingkat gaji, kebijakan promosi yang berlaku, pengawasan atau supervisi yang mereka terima, dan dinamika dalam kelompok kerja mereka. Menurut (Carrell et al., 2018), perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa faktor-faktor ini dikelola dengan baik guna menciptakan Kepuasan Kerja yang optimal bagi seluruh karyawannya.

Menurut (Robbins & Judge, 2017) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap general individu terhadap pekerjaannya yang dievaluasi melalui perasaan puas atau tidak puas. Ini merupakan permasalahan kompleks bagi manajer organisasi dan memiliki dampak besar pada motivasi, produktivitas, dan kinerja personal. Sikap mencerminkan pernyataan penilaian individu tentang bagaimana mereka merasa mengenai pekerjaan mereka.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan jumlah tugas yang diterima oleh pekerja, termasuk tugas fisik dan mental yang menjadi tanggung jawab mereka. Dalam menjalankan pekerjaannya, pekerja menghadapi beragam beban yang berasal dari aktivitas fisik yang mereka lakukan. Tugas yang berat memerlukan istirahat yang lebih sering dan waktu kerja yang lebih singkat. Namun, jika waktu kerja diperpanjang, hal ini dapat menyebabkan kelelahan karena melebihi kemampuan pekerja (Hafid, 2019). Setiap pekerja memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menghadapi beban kerja, baik fisik, mental, maupun sosial. Pekerja hanya mampu mengatasi beban hingga tingkat tertentu, dan ada tingkat beban yang dianggap optimal bagi setiap individu. Oleh karena itu, penempatan yang tepat dari pekerja pada tugas yang sesuai sangat penting, yang melibatkan pertimbangan terhadap kecocokan, pengalaman, keterampilan, motivasi, dan faktor-faktor lainnya.

Beban kerja juga bisa didefinisikan sebagai serangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Sebagaimana disebutkan oleh (Irawati & Carollina, 2017), beban kerja adalah penilaian atas waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dalam kondisi normal. Sementara menurut (Hasibuan, 2019), beban kerja adalah perbedaan antara kapasitas individu dan tuntutan tugas yang harus dilaksanakan. Keselarasan antara harapan hasil kerja dan kapasitas individu menjadi indikator penting dalam menilai beban kerja. Kesimpulannya, pemahaman yang cermat tentang beban kerja serta penempatan yang bijak dan tepat terhadap pekerja pada tugas yang sesuai akan membantu meminimalkan risiko kelelahan dan meningkatkan produktivitas kerja.

Beban kerja muncul karena adanya keterbatasan dalam memproses informasi. Saat mengerjakan tugas, individu diharapkan bisa mencapai tingkat tertentu. Jika ada hambatan yang menghalangi hasil kerja yang diharapkan, berarti ada kesenjangan antara harapan dan kapasitas individu. Kesenjangan ini menyebabkan kegagalan dalam kinerja dan menjelaskan pentingnya memahami dan mengukur beban kerja secara lebih dalam. Menurut (Tarwaka & Bakri, 2017), beban kerja adalah hasil interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja, keterampilan, dan persepsi pekerjaan. Beban kerja muncul karena tekanan untuk mencapai target dan keterbatasan dalam akses informasi.

Beban Kerja menurut (As'ad & Fridiyanto, 2021) menjelaskan bagaimana beban kerja yang ekstraktif (yaitu tugas yang memerlukan usaha mental dan fisik yang tinggi) dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja individu. Teori ini menyatakan bahwa keseimbangan antara beban kerja dan waktu istirahat dan rekreasi yang memadai sangat penting untuk memastikan kesejahteraan dan kinerja individu yang baik. Teori ini juga menjelaskan bagaimana gaya hidup, sumber daya pribadi, dan karakteristik individu dapat mempengaruhi bagaimana individu menerima beban kerja dan bagaimana mereka memulihkan diri dari beban tersebut.

Stres Kerja

Dalam kehidupan seorang pekerja, stres merupakan salah satu masalah yang mungkin dihadapi oleh setiap orang. Meskipun stres sering kali terjadi, terdapat dua cara untuk mengatasinya, yaitu melalui upaya pribadi tanpa bantuan orang lain atau dengan dukungan dari spesialis yang ditawarkan oleh organisasi tempat pekerja bekerja (Sabrina, 2021).

Stres adalah fenomena psikologis yang dipicu oleh ketidakseimbangan antara tugas, harapan, dan kemampuan individu dalam menghadapi situasi di lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Fahmi, 2017) dan (Wardhana, 2018) telah menyoroti bahwa stres dapat muncul ketika individu merasa bahwa tugas dan harapan yang diberikan kepada mereka tidak sejalan dengan kemampuan dan kebutuhan mereka. Selain itu, stres dapat semakin intens jika individu terus-menerus dihadapkan pada masalah atau situasi yang membebani.

Lebih lanjut, (Robbins et al., 2018) dan (Fahrizal et al., 2021) menggambarkan stres sebagai respons adaptif terhadap ancaman, yang dapat bersifat sadar maupun tidak sadar. Dengan kata lain, stres bukan hanya ditentukan oleh kondisi lingkungan yang sebenarnya, tetapi juga oleh persepsi individu terhadap ancaman. Dalam lingkungan kerja, situasi yang baru dan membebani sering kali menjadi pemicu stres yang memengaruhi emosi, persepsi, perilaku, dan kesejahteraan fisik individu. Oleh karena itu, pemahaman tentang stres dalam konteks hubungan antara individu dan lingkungannya sangat penting untuk mengelola dan mengurangi dampak stres di tempat kerja.

Stres merupakan faktor yang umum dialami dalam pekerjaan dan sering kali ditunjukkan sebagai ketidakpuasan kerja. Namun, juga terungkap dalam emosi yang kuat seperti kemarahan, frustrasi, permusuhan, dan kejengkelan.

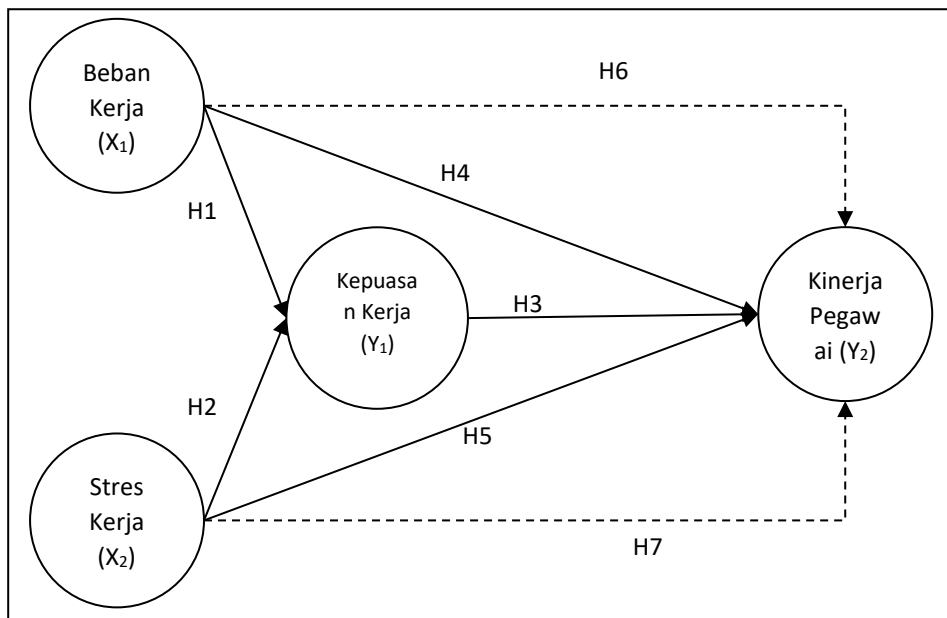


tanggapan pasif seperti kejenuhan, rasa bosan, kelelahan jiwa, kepenatan, tidak berdaya, tidak ada harapan, kurang gairah, dan suasana depresi juga sering terjadi (Sabrina, 2021). Menurut (Hamali, 2018), stres di tempat kerja adalah masalah kritis yang semakin meningkat bagi pekerja, majikan, dan masyarakat. Stres kerja merupakan perhatian yang tumbuh karena situasi ekonomi saat ini, di mana karyawan harus mengatasi kondisi kerja yang berlebihan, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah, dan otonomi yang kurang.

Penyebab stres menurut (Tewal et al., 2017) ada 3 yaitu individu bisa mengalami stres karena konflik peran (*role conflict*). Konflik peran terjadi ketika seseorang dituntut memenuhi harapan dalam pekerjaannya dan harapan dari pekerjaan lain. Karyawan yang mengalami konflik peran biasanya memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah dan tingkat ketegangan kerja yang lebih tinggi. Selanjutnya Setiap pekerja pasti sudah pernah mengalami beban kerja yang berlebihan (*overload*). Terakhir multi peran (*role ambiguity*) adalah kondisi ketidakjelasan tentang hak dan kewajiban dalam mengerjakan suatu tugas, yang dapat mengurangi tingkat kepuasan kerja.

Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kajian teori di atas, dapat digambarkan kerangka konsep pada penelitian pengaruh beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada satuan pamong praja provinsi Kalimantan timur sebagai berikut:



METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *explanative research* dengan pendekatan kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan posisi dan hubungan variabel serta menguji hipotesis. Data diperoleh melalui wawancara dan pengamatan langsung (data primer) serta melalui pencarian informasi dari referensi dan literatur terkait (data sekunder). Skala Likert dengan lima pilihan jawaban digunakan sebagai alat pengukuran dalam penelitian ini untuk mengevaluasi pandangan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan.

Penelitian ini mengidentifikasi populasi penelitian yang terdiri dari 69 pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur dengan karakteristik yang ditentukan oleh peneliti. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi, yang dikenal sebagai metode sampling jenuh.

Penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan pendekatan Structural Equation Model (SEM), yang merupakan bidang kajian statistik yang memungkinkan pengujian hubungan kompleks yang sulit diukur secara simultan. Teknik SEM menggabungkan elemen dari analisis faktor dan analisis regresi untuk memahami dan menguji hubungan antara variabel dalam suatu model. PLS, sebagai metode statistik yang menggabungkan konsep regresi berganda dan analisis faktor, dirancang untuk mengatasi masalah yang sering dihadapi dalam regresi berganda.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Pengukuran (*Outer Model*) Uji Validitas Konvergen

Tabel 1. Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Outer Weight	Loading Factor	Keterangan
Beban Kerja (X1)	BK1	0,242	0,944	Valid
	BK2	0,251	0,942	Valid
	BK3	0,210	0,936	Valid
	BK4	0,182	0,931	Valid
	BK5	0,185	0,910	Valid
Stres Kerja (X2)	SK1	0,189	0,923	Valid
	SK2	0,154	0,966	Valid
	SK3	0,191	0,954	Valid
	SK4	0,193	0,968	Valid
	SK5	0,144	0,915	Valid
	SK6	0,185	0,951	Valid
Kepuasan Kerja (Y1)	KK1	0,260	0,926	Valid
	KK2	0,263	0,976	Valid
	KK3	0,253	0,965	Valid
	KK4	0,275	0,941	Valid
Kinerja Pegawai (Y2)	KP1	0,216	0,948	Valid
	KP2	0,216	0,971	Valid
	KP3	0,205	0,979	Valid
	KP4	0,193	0,954	Valid
	KP5	0,204	0,979	Valid

Pada tabel 5.9 dapat terlihat bahwa setiap indikator yang digunakan dalam masing-masing variabel memiliki nilai *loading factor* yang signifikan, yaitu melebihi ambang batas 0,7. Hal ini mencerminkan tingkat validitas yang tinggi dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut secara kuantitatif dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang dimaksud. Kevalidan ini sangat penting dalam konteks penelitian, karena dapat memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar mencerminkan konsep yang ingin diukur.

Uji Validitas Deskriminan

Tabel 2. Validitas Deskriminan

Indikator	Beban Kerja (X1)	Stres Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Y1)	Kinerja Pegawai (Y2)
BK1	0,944	0,437	-0,301	-0,368
BK2	0,942	0,350	-0,320	-0,374
BK3	0,936	0,435	-0,279	-0,304
BK4	0,931	0,349	-0,253	-0,254
BK5	0,910	0,314	-0,246	-0,267
SK1	0,368	0,923	-0,373	-0,137
SK2	0,400	0,966	-0,307	-0,105
SK3	0,412	0,954	-0,341	-0,215
SK4	0,409	0,968	-0,362	-0,182
SK5	0,350	0,915	-0,283	-0,108
SK6	0,363	0,951	-0,353	-0,160
KK1	-0,294	-0,283	0,926	0,789
KK2	-0,282	-0,356	0,976	0,778
KK3	-0,236	-0,393	0,965	0,740
KK4	-0,338	-0,335	0,941	0,817
KP1	-0,334	-0,162	0,829	0,948
KP2	-0,338	-0,160	0,828	0,971



Indikator	Beban Kerja (X1)	Stres Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Y1)	Kinerja Pegawai (Y2)
KP3	-0,342	-0,156	0,782	0,979
KP4	-0,319	-0,154	0,739	0,954
KP5	-0,319	-0,156	0,782	0,979

Hasil analisis data pada tabel 5.10 mengungkapkan bahwa nilai *cross loading* pada indikator-indikator konstruk menunjukkan korelasi yang lebih tinggi dengan konstruk yang sesuai daripada dengan konstruk lainnya. Dengan kata lain, indikator-indikator tersebut lebih kuat terkait dengan konstruk yang seharusnya mereka ukur dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hasil ini mengindikasikan bahwa konstruk-konstruk dalam penelitian ini memiliki *discriminant validity* yang baik, *discriminant validity* menjadi penting karena membantu memastikan bahwa konstruk-konstruk yang diukur dalam penelitian benar-benar berbeda satu sama lain, dan tidak ada tumpang tindih signifikan antara mereka.

Uji Validitas Komposit

Tabel 3. Validitas Komposit

Variabel	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,971	0,870	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,981	0,896	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y1)	0,975	0,907	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y2)	0,986	0,934	Reliabel

Dari Tabel 5.11 yang menggambarkan validitas komposit dari variabel-variabel dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa semua variabel, yaitu Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y1), dan Kinerja Pegawai (Y2), menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat baik. Nilai *Composite Reliability* untuk setiap variabel melebihi ambang batas 0,7, dengan nilai tertinggi mencapai 0,986. Hal ini mengindikasikan bahwa konstruk yang diukur oleh variabel-variabel ini dapat diandalkan dan stabil.

Selain itu, *Average Variance Extracted* (AVE) juga menunjukkan bahwa variabilitas yang dapat dijelaskan oleh masing-masing variabel cukup besar, dengan nilai AVE yang semuanya melebihi 0,7. Ini menandakan bahwa variabel-variabel ini memiliki validitas konvergen yang baik, yang berarti bahwa mereka benar-benar mengukur konsep yang dimaksud dalam penelitian ini. Dengan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas yang tinggi, sehingga data yang dihasilkan dapat diandalkan dan valid untuk analisis selanjutnya.

Model Struktural (Inner Model)

Uji Goodness – Fit Model

Tabel 4. R² (R-square)

Variabel	R-square
Kepuasan Kerja (Y1)	0,158
Kinerja Pegawai (Y2)	0,718

Sumber: Hasil data di olah tahun 2023

Dari Tabel 4.12, kita simpulkan bahwa nilai *R-square* (R²) menunjukkan bahwa model memiliki tingkat keberhasilan yang lebih baik dalam menjelaskan variasi dalam kinerja pegawai (Y2), dengan sekitar 71,8% variasi yang dapat dijelaskan. Namun, model memiliki keterbatasan dalam menjelaskan variasi dalam kepuasan kerja (Y1), dengan hanya sekitar 15,8% yang dapat dijelaskan. Hal ini menunjukkan adanya faktor-faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja yang belum dimasukkan dalam model. Sebagai hasilnya, disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut guna memahami faktor-faktor tambahan yang berperan dalam menghasilkan kepuasan kerja.

Uji Q2 (Q-Square)

Selain menguji R², penting juga untuk mengukur kemampuan prediksi model menggunakan Q². Nilai Q² menjadi indikator yang relevan dalam menentukan apakah model dapat diprediksi atau tidak. Ketika nilai Q² > 0, maka model dianggap dapat diprediksi, sementara jika nilai Q² < 0, model tersebut dianggap tidak dapat diprediksi. Dalam konteks penelitian ini, nilai R²¹ sebesar 0,158 dan R²² sebesar 0,718. Untuk menghitung nilai Q² dalam penelitian ini, berikut disajikan rumus yang digunakan.

$$Q^2 = 1 - (1 - R^{21})(1 - R^{22})$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,158)(1 - 0,718)$$

$$Q^2 = 1 - (0,842)(0,282)$$

$$Q^2 = 1 - 0,237$$





$Q^2 = 0,763$ atau 76,3%

Interpretasi dari nilai Q^2 ini adalah bahwa model yang digunakan dalam penelitian mampu menjelaskan sekitar 76,3% variasi data yang digunakan. Dengan kata lain, sebanyak 76,3% dari variasi data dapat dijelaskan atau diprediksi oleh model tersebut. Sisanya, sekitar 23,7%, mungkin disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model atau mungkin merupakan tingkat ketidakpastian dalam prediksi.

Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
(X1) Beban Kerja → (Y1) Kepuasan Kerja	-0,189	-0,208	0,095	1,991	0,047
(X2) Stres Kerja → (Y1) Kepuasan Kerja	-0,282	-0,287	0,101	2,790	0,005
(Y1) Kepuasan Kerja → (Y2) Kinerja Pegawai	0,844	0,834	0,065	12,926	0,000
(X1) Beban Kerja → (Y2) Kinerja Pegawai	-0,172	-0,173	0,070	2,437	0,015
(X2) Stres Kerja → (Y2) Kinerja Pegawai	-0,209	0,207	0,072	2,895	0,004
(X1) Beban Kerja → (Y1) Kepuasan Kerja → (Y2) Kinerja Pegawai	-0,16	-0,17	0,08	2,11	0,035
(X2) Stres Kerja → (Y1) Kepuasan Kerja → (Y2) Kinerja Pegawai	-0,24	-0,24	0,09	2,59	0,010

Berikut ini disajikan hasil analisis menggunakan *software* PLS dengan metode *bootstrapping*:

- (X1) Beban Kerja terhadap (Y1) Kepuasan Kerja, hasil analisis menunjukkan nilai koefisien -0,189, nilai t-statistik sebesar 1,991 (>1,66), dan p-value sekitar 0,047 (<0,05). Ini mengindikasikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, maka **hipotesis 1 diterima**.
- (X2) Stres Kerja terhadap (Y1) Kepuasan Kerja, hasil analisis menunjukkan nilai koefisien -0,282, nilai t-statistik sebesar 2,790 (>1,66), dan p-value sekitar 0,005 (<0,05). Ini mengindikasikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, maka **hipotesis 2 diterima**.
- (Y1) Kepuasan Kerja terhadap (Y2) Kinerja Pegawai, hasil analisis menunjukkan nilai koefisien 0,844, nilai t-statistik sebesar 12,926 (>1,66), dan p-value sekitar 0,000 (<0,05). Ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, maka **hipotesis 3 diterima**.
- (X1) Beban Kerja terhadap (Y2) Kinerja Pegawai, hasil analisis menunjukkan nilai koefisien -0,172, nilai t-statistik sebesar 2,437 (>1,66), dan p-value sekitar 0,015 (<0,05). Ini mengindikasikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai, maka **hipotesis 4 diterima**.
- (X2) Stres Kerja terhadap (Y2) Kinerja Pegawai, hasil analisis menunjukkan nilai koefisien -0,209, nilai t-statistik sebesar 2,895 (>1,66), dan p-value sekitar 0,004 (<0,05). Ini mengindikasikan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, maka **hipotesis 5 diterima**.
- (X1) Beban Kerja terhadap (Y1) Kepuasan Kerja terhadap (Y2) Kinerja Pegawai, hasil analisis menunjukkan nilai koefisien -0,16, nilai t-statistik sebesar 2,11 (>1,66), dan p-value sekitar 0,035 (<0,05). Ini mengindikasikan bahwa kepuasan pegawai mampu memediasi hubungan beban kerja terhadap kinerja pegawai, maka **hipotesis 6 diterima**.
- (X2) Stres Kerja terhadap (Y1) Kepuasan Kerja terhadap (Y2) Kinerja Pegawai, hasil analisis menunjukkan nilai koefisien -0,24, nilai t-statistik sebesar 2,59 (>1,66), dan p-value sekitar 0,010 (<0,05). Ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan stres kerja terhadap kinerja pegawai, maka **hipotesis 7 diterima**.

Pembahasan

Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

Pembahasan hasil analisis yang menghubungkan Beban Kerja (X1) dengan Kepuasan Kerja (Y1) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kedua variabel ini. Koefisien regresi sebesar -0,189 mengindikasikan bahwa adanya hubungan negatif antara beban kerja dan kepuasan kerja. Dengan nilai t-statistik sebesar 1,991 yang lebih tinggi dari nilai kritis (1,66), dan p-value sekitar 0,047 yang lebih rendah dari ambang signifikansi 0,05, hipotesis pertama dapat diterima. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dialami oleh karyawan, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Dalam konteks penelitian ini, temuan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai satuan polisi pamong praja provinsi Kalimantan Timur memiliki implikasi penting. Penelitian sebelumnya juga mendukung temuan ini, seperti yang diungkapkan dalam meta-analisis oleh (Tentama et al., 2019), yang menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja secara umum. Oleh karena itu,



penting bagi organisasi dan manajemen untuk mempertimbangkan strategi untuk mengurangi beban kerja pegawai, seperti redistribusi tugas atau peningkatan efisiensi operasional, guna meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hal ini dapat membantu memperbaiki kualitas kerja dan kinerja pegawai satuan polisi pamong praja provinsi Kalimantan Timur.

Selain itu, hasil penelitian ini juga relevan dengan penelitian terdahulu (Novi Febrianti, 2022) dan (Fatma et al., 2021) tentang beban kerja dan stres kerja di sektor publik. Temuan mereka mengindikasikan bahwa faktor-faktor seperti beban kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai di sektor publik. Oleh karena itu, manajemen organisasi publik, termasuk satuan polisi pamong praja, perlu mengambil langkah-langkah konkret untuk meningkatkan kondisi kerja pegawai mereka agar dapat mengoptimalkan kinerja dan kepuasan kerja mereka.

Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y1) pada pegawai satuan polisi pamong praja provinsi Kalimantan Timur. Koefisien korelasi antara stres kerja dan kepuasan kerja sebesar $-0,282$, mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai, semakin rendah kepuasan kerja mereka. Nilai t-statistik sebesar $2,790$ melebihi ambang batas kritis $1,66$, menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja secara statistik signifikan. Selain itu, p-value yang sekitar $0,005$ jauh di bawah level signifikansi $0,05$, memperkuat kesimpulan bahwa hipotesis kedua, yaitu adanya pengaruh negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja, dapat diterima.

Temuan ini konsisten dengan teori stres kerja yang telah dikemukakan oleh (Hassoulas, 2021) dalam karyanya yang berjudul "*The role of stress in health and disease*". Teori ini menegaskan bahwa stres yang berlebihan dapat menghasilkan dampak negatif pada kesejahteraan individu, termasuk dalam konteks kepuasan kerja. Selain itu, penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu (Ahmad et al., 2019) dan (Steven & Prasetyo, 2020) juga mengonfirmasi bahwa stres kerja dapat mengganggu kepuasan kerja dan kinerja kerja, sehingga penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor stres yang mungkin memengaruhi pegawai.

Selanjutnya, hasil penelitian ini sejalan juga dengan penelitian (Rindorindo et al., 2019) memberikan implikasi penting bagi manajemen dan kebijakan organisasi. Dengan adanya bukti empiris bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai satuan polisi pamong praja provinsi Kalimantan Timur, organisasi perlu melakukan upaya untuk mengurangi tingkat stres yang dialami oleh pegawai. Ini dapat mencakup pelatihan keterampilan manajemen stres, peningkatan dukungan sosial di lingkungan kerja, serta pengelolaan tugas yang lebih baik untuk mengurangi tekanan kerja yang berlebihan. Dengan cara ini, organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai dan efisiensi operasional mereka.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja (Y1) dan kinerja pegawai (Y2) pada satuan polisi pamong praja provinsi Kalimantan Timur. Koefisien korelasi antara kedua variabel tersebut adalah $0,844$, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, semakin tinggi pula kinerja mereka. Nilai t-statistik sebesar $12,926$ jauh melebihi ambang batas kritis $1,66$, yang menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan secara statistik. Selain itu, p-value yang mendekati nol, yaitu sekitar $0,000$, jauh di bawah level signifikansi $0,05$, memperkuat kesimpulan bahwa hipotesis ketiga, yaitu adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai, dapat diterima.

Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang telah mengungkapkan hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Bestari, 2021) dan (Steven & Prasetyo, 2020) ditemukan bahwa individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja kerja yang lebih baik. Ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi faktor yang memotivasi pegawai untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian (Alhamdi, 2018) manajemen harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, seperti kondisi kerja, pengakuan, dan perkembangan karier, untuk menciptakan lingkungan yang mendukung kepuasan kerja. Dengan cara ini, organisasi dapat mengharapkan peningkatan kinerja pegawai mereka, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan dan keberhasilan jangka panjang.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis data menunjukkan adanya korelasi negatif yang signifikan antara beban kerja (X1) dan kinerja pegawai (Y2). Koefisien korelasi antara kedua variabel tersebut adalah $-0,172$, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin rendah kinerja pegawai. Nilai t-statistik yang ditemukan sebesar $2,437$, melebihi nilai ambang batas kritis $1,66$. Ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan secara statistik. Selain itu, p-value sekitar $0,015$ berada di bawah level signifikansi $0,05$, sehingga hipotesis keempat, yaitu adanya pengaruh negatif antara beban kerja dan kinerja pegawai, dapat diterima.

Temuan ini konsisten dengan teori *Job Demands-Resources* (JD-R) yang dijelaskan oleh (Bakker, A. B., & Demerouti, 2016). Teori ini mengemukakan bahwa beban kerja adalah salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja



pegawai. Dalam konteks penelitian ini, hasil analisis ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Bestari, 2021) yang menegaskan bahwa beban kerja yang tinggi berhubungan dengan kinerja pegawai yang rendah. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan dan mengelola beban kerja pegawai agar dapat meningkatkan kinerja mereka.

Dalam konteks praktis, temuan ini juga didukung oleh penelitian (Fatma et al., 2021) dalam meningkatkan kinerja pegawai menjadi tujuan utama bagi banyak organisasi, dan penekanan pada pengelolaan beban kerja menjadi salah satu langkah kunci. Dengan memahami bahwa beban kerja yang tinggi dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai, organisasi dapat mengambil tindakan seperti perencanaan tugas yang lebih baik, pelatihan, atau alokasi sumber daya yang efisien untuk meningkatkan kinerja pegawai mereka.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan antara stres kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y2). Koefisien korelasi antara kedua variabel tersebut adalah $-0,209$, yang mengindikasikan adanya hubungan negatif antara stres kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, nilai t-statistik sebesar $2,895$ melebihi ambang batas kritis $1,66$, dan p-value sekitar $0,004$ berada di bawah level signifikansi $0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan secara statistik. Namun, penting dicatat bahwa hasil ini menunjukkan hubungan negatif, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin rendah kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis kelima, yaitu adanya pengaruh negatif antara stres kerja dan kinerja pegawai, diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Bestari, 2021) dan (Steven & Prasetyo, 2020) stres merupakan respons tubuh terhadap tekanan atau tuntutan, dan stres yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan kinerja seseorang. Dalam konteks penelitian ini, stres kerja yang tinggi dapat mengganggu kinerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu memahami dan mengelola faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres kerja, seperti beban kerja, konflik peran, atau ketidakpastian pekerjaan, guna meningkatkan kinerja pegawai mereka.

Selain itu, temuan ini juga sejalan dengan penelitian (Ahmad et al., 2019) dan (Fatma et al., 2021), yang menyelidiki hubungan antara stres kerja, sikap kerja dan perilaku pegawai. Stres kerja cenderung memiliki hubungan negatif dengan kinerja dan sikap kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi dan mengurangi stresor seperti beban kerja yang dapat menghambat kinerja pegawai.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat tiga hubungan dalam model yang diuji: (X1) Beban Kerja terhadap (Y1) Kepuasan Kerja, (X1) Beban Kerja terhadap (Y2) Kinerja Pegawai, dan (Y1) Kepuasan Kerja terhadap (Y2) Kinerja Pegawai. Untuk hubungan pertama, antara beban kerja dan kepuasan kerja, nilai koefisien adalah $-0,16$, dengan nilai t-statistik sebesar $2,11$ ($>1,66$), dan p-value sekitar $0,035$ ($<0,05$). Ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis keenam, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai, dapat diterima.

Penjelasan hipotesis dalam studi ini sesuai dengan penelitian (Steven & Prasetyo, 2020) di mana penelitian tersebut mengidentifikasi bahwa beban kerja yang tinggi dapat mengurangi tingkat kepuasan kerja karyawan. Temuan ini juga didukung oleh penelitian (Johan & Satrya, 2023) yang menunjukkan bahwa tingkat beban kerja yang tinggi dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai.

Selanjutnya, hal ini sejalan dengan penelitian (Johan & Satrya, 2023) menjelaskan bahwa mediator, dalam hal ini kepuasan kerja, bertindak sebagai perantara yang menghubungkan variabel beban kerja dan kinerja pegawai. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian (Akhtar et al., 2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memengaruhi perilaku dan kinerja pegawai. Dengan demikian, temuan dalam studi ini mendukung gagasan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam menghubungkan beban kerja dengan kinerja pegawai.

Hasil ini memiliki implikasi penting bagi manajemen sumber daya manusia dan pengambil kebijakan. Dengan memahami bahwa kepuasan kerja dapat menjadi jembatan antara beban kerja yang tinggi dan kinerja pegawai yang rendah, organisasi dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan mereka. Ini dapat mencakup pengembangan program-program yang meningkatkan kondisi kerja, promosi keseimbangan kehidupan kerja-pribadi, serta pemberian penghargaan dan pengakuan kepada pegawai yang berprestasi. Dengan demikian, organisasi dapat memperbaiki kinerja pegawai mereka melalui peningkatan kepuasan kerja.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja

Hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan kompleks antara stres kerja (X2), kepuasan kerja (Y1), dan kinerja pegawai (Y2). Koefisien korelasi antara stres kerja dan kinerja pegawai adalah $-0,24$, yang mengindikasikan adanya hubungan negatif antara keduanya. Nilai t-statistik sebesar $2,59$ melebihi ambang batas kritis $1,66$, dan p-value sekitar $0,010$ berada di bawah level signifikansi $0,05$, menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan secara statistik. Namun, temuan yang lebih menarik adalah bahwa kepuasan kerja tampaknya memediasi hubungan ini. Ini diperkuat oleh peneliti terdahulu (Steven & Prasetyo, 2020) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh



signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis ketujuh, yaitu bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai, dapat diterima.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Johan & Satria, 2023) menjelaskan bahwa persepsi individu terhadap stres kerja dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Jika individu merasa tertekan dan tidak mampu mengatasi stres, kepuasan kerja mereka dapat menurun. Penelitian ini menambah pemahaman tentang bagaimana stres kerja dapat mengganggu kinerja pegawai, tetapi juga menawarkan peluang bagi manajemen untuk mengintervensi dengan cara yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, seperti memberikan pelatihan manajemen stres atau menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung.

Dalam praktiknya, temuan ini menyoroti pentingnya manajemen stres kerja dan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dalam organisasi. Manajemen dapat mengambil tindakan seperti mengidentifikasi sumber stres kerja yang mungkin ada di lingkungan kerja, memberikan dukungan psikososial kepada pegawai, dan menciptakan lingkungan yang mendukung kepuasan kerja. Dengan cara ini, organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai mereka melalui peningkatan kepuasan kerja yang akan memediasi dampak negatif stres kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya terkait pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada pegawai satuan polisi pamong praja (SATPOL PP) Provinsi Kalimantan Timur, dapat diambil kesimpulan dari eksplorasi yang telah dilakukan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh negatif dan signifikan beban kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y1) pada pegawai SATPOL PP Provinsi Kalimantan Timur. Maka hipotesis 1 diterima.
2. Adanya pengaruh negatif dan signifikan stres kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y1) pada pegawai SATPOL PP Provinsi Kalimantan Timur. Maka hipotesis 2 diterima.
3. Adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja (Y1) terhadap kinerja pegawai (Y2) pada pegawai SATPOL PP Provinsi Kalimantan Timur. Maka hipotesis 3 diterima.
4. Adanya pengaruh negatif dan signifikan beban kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2) pada pegawai SATPOL PP Provinsi Kalimantan Timur. Maka hipotesis 4 diterima.
5. Adanya pengaruh negatif dan signifikan stres kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y1) pada pegawai SATPOL PP Provinsi Kalimantan Timur. Maka hipotesis 5 diterima.
6. Adanya pengaruh mediasi kepuasan kerja (Y2) antara beban kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2) pada pegawai SATPOL PP Provinsi Kalimantan Timur. Maka hipotesis 6 diterima.
7. Adanya pengaruh mediasi kepuasan kerja (Y2) antara stres kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y2) pada pegawai SATPOL PP Provinsi Kalimantan Timur. Maka hipotesis 7 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y. ., Tewel, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Akhtar, A., Naheed, K., Akhtar, S., & Farooq, U. (2018). Impact of Job Stress on Employees' Job Satisfaction: An Empirical Study of Private Banks of Pakistan. *Pakistan Journal of Social Sciences*, 38, 137–151.
- Alhamdi, R. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 3(1), 130–137. <https://doi.org/10.26905/jpp.v3i1.1877>
- As'ad, & Fridiyanto. (2021). *Perilaku Organisasi Edisi Revisi* (M. K. Amrullah (ed.); 1st ed.). Literasi Nusantara. [http://repository.uinjambi.ac.id/10929/2/Perilaku Organisasi Revisi.pdf](http://repository.uinjambi.ac.id/10929/2/Perilaku%20Organisasi%20Revisi.pdf)
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2016). *Job Demands-Resources Theory : Taking Stock and Looking Forward Job Demands – Resources Theory : Taking Stock and Looking Forward*. 22(September 2018), 273–285.
- Bestari, U. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIT PELINDUNGAN BP2MI. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 2548–1398. [https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i4.2564 2548-1398](https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i4.2564%202548-1398)
- Carrell, M. R., Elbert, N. F., & Hatfield, R. D. (2018). *Human Resource Management: Strategies for managing a diverse and global workforce*. Dryden Press.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management / Gary Dessler* (16th ed.). Pearson / Prentice Hall.
- Fahmi, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 12(3), 107. <https://doi.org/10.21067/jem.v12i3.1462>
- Fahrizal, A. A., Hendarsih, S., & Rinawati, R. S. A. W. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Perawat



Anestesi Di Ruang Operasi. *Nuevos Sistemas de Comunicación e Información*, 3, 2013–2015.

- Fatma, B., Suryaningtyas, D., & Graha, A. N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Malang. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 7, 7–10. <http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JRMM/article/view/5392%0Ahttps://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JRMM/article/download/5392/3047>
- Hafid, I. (2019). PENGARUH BEBAN KERJA, STRESS KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP2B SISTEM MAKASSAR IRMAWATI. *Carbohydrate Polymers*, 6(1), 5–10.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia : strategi mengelola karyawan* (3rd ed.). CAPS (Center For Academic Publishing Server),.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi / Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan* (1st ed.). Bumi Aksara.
- Hassoulas, A. (2021). The role of stress in health and disease. *A Prescription for Healthy Living: A Guide to Lifestyle Medicine*, April, 77–92. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-821573-9.00006-0>
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Johan, R. F., & Satrya, A. (2023). Effects of Workload and Job Stress on Employee Performance of Banking Employees: the Mediating Role of Job Satisfaction. *Jurnal Scientia*, 12(1), 545–555. <http://infor.seaninstitute.org/index.php>
- Kasmir, S. E. M. M. (2018). *Pemasaran Bang. Kencana*. <https://books.google.co.id/books?id=ZYCQAAAACAAJ>
- Lekfebrianto, B., & Arianto, R. F. (2022). *Pengaruh financial access terhadap small and medium enterprise performance yang dimediasi oleh entrepreneurial-oriented finance*. 745–762.
- Mahmudova, L. (2018). Definitining the performance of small and medium enterprises. *Network Intelligence Studies*, VI(12 (2/2018)), 111–120.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). PT. Remaja RosdaKarya.
- McShane, S. L., & Young, V. G. M. A. (2021). *Organizational behavior: Emerging knowledge, global reality* (9th ed.). Mc Graw-Hill.
- Novi Febrianti. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa. *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa*.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *5953 Jurnal EMBA*, 7(4), 5953–5962. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26576/26198>
- Robbins, S. P., Coulter, M. K., Martocchio, J. J., & Long, L. K. (2018). *Management*. Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (17th ed., Issue 3). Salemba Empat. <http://marefateadyan.nashriyat.ir/node/150>
- Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue JUNI).
- 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>
- Tarwaka, P., & Bakri, L. S. (2017). *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas (cetak ke-2)*. Solo: Harapan Press Solo.
- Tentama, F., Rahmawati, P. A., & Muhopilah, P. (2019). The effect and implications of work stress and workload on job satisfaction. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(11), 2498–2502.
- Tewal, B., Adolfini, Pandowo, M. C. H., & Tawas, G. N. (2017). *Perilaku Organisasi* (1st ed., Vol. 4, Issue 1). CV. Patra Media Grafindo.
- Wardhana, A. K. (2018). STRES KERJA: PENYEBAB, DAMPAK, DAN SOLUSINYA. *Bitkom Research*, 63(2), 1–3. http://forschungsunion.de/pdf/industrie_4_0_umsetzungsempfehlungen.pdf%0Ahttps://www.dfki.de/fileadmin/user_upload/import/9744_171012-KI-Gipfelpapier-online.pdf%0Ahttps://www.bitkom.org/sites/default/files/pdf/Presse/Anhaenge-an-PIs/2018/180607-Bitkom