

PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ifghan Haikal¹, Dinar Nur Affini²¹Study Program Management, Universitas Mercu Buana²Study Program Management, Universitas Mercu Buanaifganhaikal@gmail.com¹, dinar.affini@ipti.ac.id²

Abstract

This study aims to analyze the effects of work stress, work motivation, and job satisfaction on employee performance at PT Cipta Karya Estetika. The study used a quantitative approach with a survey method. The population and sample consisted of all 40 employees, using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using Partial Least Square (PLS) 4.0. The results show that work stress has a negative and insignificant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, while job satisfaction has a negative and insignificant effect on employee performance. The coefficient of determination indicates that work stress, work motivation, and job satisfaction explain 72.2% of the variation in employee performance. These findings indicate that work motivation is the most important factor in improving employee performance in the research context.

Keywords: work stress, work motivation, job satisfaction, employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Karya Estetika. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi sekaligus sampel penelitian adalah seluruh 40 karyawan dengan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS) 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R-square sebesar 0,722 menunjukkan bahwa stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan 72,2% variasi kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor yang paling kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan pada konteks penelitian.

Kata Kunci: stres kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

Article history

Received : Oktober 2026

Reviewed: Oktober 2026

Published: Oktober 2026

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mampu mempertahankan kualitas sumber daya manusia dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor

penting karena keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan sesuai tujuan perusahaan. Pada PT Cipta Karya Estetika, perusahaan bergerak pada bidang fabrikasi steel, stainless steel, kuningan, aluminium, baja, dan sipil serta telah mengerjakan proyek seperti mall, kantor, hotel, pabrik, dan rumah tinggal. Dalam konteks tersebut, kualitas kinerja karyawan menjadi penting untuk menjaga keberlangsungan dan perkembangan perusahaan.

Fenomena penurunan kinerja terlihat dari data penilaian karyawan. Pada 2021 terdapat 20 karyawan berkategori sangat baik, 10 baik, 7 cukup, dan 3 kurang. Pada 2022 jumlah karyawan dengan kategori sangat baik turun menjadi 10, sedangkan kategori kurang meningkat menjadi 5. Pada 2023 kategori sangat baik kembali turun menjadi 8, kategori cukup menjadi 13, dan kategori kurang menjadi 7. Kondisi tersebut menunjukkan adanya inkonsistensi pencapaian kinerja dan menjadi perhatian bagi perusahaan.

Pra-survei terhadap 25 responden juga menunjukkan persoalan pada variabel yang diteliti. Sebanyak 65,4% responden menyatakan tidak pada pernyataan bahwa mereka tidak merasakan stres dalam bekerja, 57,7% menyatakan tidak terkait pemberian penghargaan bagi karyawan yang bekerja keras, dan 61,5% menyatakan tidak terkait kepuasan terhadap fasilitas yang diberikan. Temuan awal tersebut memperkuat pentingnya menguji stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Secara teoritis, penelitian menggunakan Goal-Setting Theory yang menekankan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Pemahaman karyawan terhadap tujuan organisasi dapat memengaruhi perilaku kerja dan pencapaian kinerja. Dalam penelitian ini, stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja ditempatkan sebagai faktor yang berkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten. Penelitian dalam skripsi menunjukkan adanya temuan yang berbeda mengenai pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja, sehingga terdapat *research gap* yang perlu dikaji kembali pada konteks perusahaan fabrikasi.

ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cipta Karya Estetika.

2. Tinjauan Pustaka

Goal-Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) dalam (Syukron *et al.*, 2022) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Pradiva Putra Salain *et al.*, 2022). *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Kinerja Karyawan

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang fokus pada fungsi *staffing* dalam proses manajemen. Kegiatan *staffing* di antaranya adalah menentukan kualifikasi calon pekerja, melakukan rekrutmen, seleksi kandidat, menyelenggarakan training and development, melakukan evaluasi performa dan memberikan kompensasi pada pekerja (Desty Febrian et al., 2023).

Stres Kerja

Stres bekerja ialah perasaan *pressure* yang dirasakan pegawai selama bekerja. dengan adanya emosi, ketidakstabilan, kegelisahan, merasa sendiri, sulit beristirahat, sulit menenangkan diri, cemas, ketegangan, kegugupan, tensi yang tinggi dan masalah pada metabolisme tubuh (Pulungan, 2023).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah arah perilaku mengacu pada yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak (Putra *et al.*, 2023). Dari hasil penelitian menurut Catri Jintar (2023), motivasi kerja berasal dari keinginan seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan keinginan serta membantu mengarahkan dan memelihara perilaku agar tercapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Nyoman *et al.* (2024) mendefinisikan kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Menurut Eti Mulyati (2024), rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti malas bekerja, kurangnya prestasi kerja, dan disiplin karyawan. Hal ini bukan semata-mata diakibatkan oleh karyawan itu sendiri, tetapi perlu diperhatikan faktor-faktor seperti bagaimana kondisi kerja karyawan dalam memenuhi mereka tuntutan kerja perusahaan, peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga tercipta kondisi demikian.

Pengembangan Hipotesis

H1: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Penelitian dilakukan pada PT Cipta Karya Estetika yang beralamat di Jalan Raya Cipondoh Gang Ambon No. 36, Kecamatan Cipondoh, Kota Tangerang. Proses penelitian berlangsung sejak September 2024 sampai April 2026.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Cipta Karya Estetika sebanyak 40 orang. Karena

jumlah populasi relatif kecil, seluruh populasi digunakan sebagai sampel dengan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert. Variabel independen terdiri atas stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS) 4.0. Evaluasi outer model dilakukan melalui convergent validity, discriminant validity, dan reliabilitas. Evaluasi inner model dilakukan dengan melihat R-square, predictive relevance, serta estimasi koefisien jalur melalui bootstrapping. Hubungan dinyatakan signifikan apabila T-statistic > 1,96 atau p-value < 0,05.

4. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Presentase
Jenis kelamin	Laki-laki	37	92,5
	Perempuan	3	7,5
Usia	18-35 tahun	22	55,0
	35-50 tahun	18	45,0
Pendidikan	SMA/SMK	23	57,5
	Diploma	1	2,5
	S1	16	40,0
Masa kerja	>1 tahun	6	15,0
	1-5 tahun	30	75,0
	>5 tahun	4	10,0

Hasil Model Pengukuran

Hasil pengujian convergent validity setelah modifikasi menunjukkan seluruh indikator yang dipertahankan memiliki loading factor di atas 0,70. Indikator yang tidak memenuhi kriteria dikeluarkan dari model. Pada model akhir, konstruk stres kerja menggunakan sembilan indikator, motivasi kerja sembilan indikator, kepuasan kerja dua indikator, dan kinerja karyawan tujuh indikator.

Variabel	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Stres Kerja	0.794	0.747	0.885
Motivasi Kerja	0.688	0.947	0.955
Kepuasan Kerja	0.703	0.93	0.939
Kinerja Karyawan	0.632	0.925	0.939

Nilai AVE seluruh konstruk berada di atas 0,50 dan nilai reliabilitas berada di atas kriteria 0,70, sehingga konstruk dinyatakan memenuhi validitas dan reliabilitas.

Hasil Model Struktural dan Pengujian Hipotesis

Hubungan	Original Sample	T-Statistics	P-Value	Keterangan
Stres Kerja → Kinerja	-0.019	0.169	0.866	Negatif tidak signifikan
Motivasi Kerja → Kinerja	0.830	13.701	0.000	Positif signifikan
Kepuasan Kerja → Kinerja	-0.157	1.568	0.117	Negatif tidak signifikan

Nilai R-square kinerja karyawan sebesar 0,722 dan R-square adjusted sebesar 0,699. Artinya,

stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 72,2% variasi kinerja karyawan, sedangkan 27,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian menunjukkan koefisien $-0,019$ dengan T-statistic $0,169$ dan p-value $0,866$. Artinya stres kerja memiliki arah negatif, tetapi tidak signifikan. Dengan demikian, peningkatan stres kerja cenderung diikuti penurunan kinerja, namun belum cukup kuat secara statistik. Hasil ini sejalan dengan penelitian Chika Nikita Cendani Rezki Winoto dan Hikmah Perkasa (2024) serta Dewa dan Yunior yang dalam skripsi digunakan sebagai penelitian pendukung. Temuan ini menunjukkan bahwa pada konteks PT Cipta Karya Estetika, variasi stres kerja belum menjadi penentu utama kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, motivasi kerja memiliki koefisien $0,830$ dengan T-statistic $13,701$ dan p-value $0,000$. Hasil tersebut menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Motivasi menjadi variabel yang paling kuat dalam model penelitian. Temuan ini konsisten dengan penelitian Nurhalizah dan Oktiani (2024) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan kerja memiliki koefisien $-0,157$, T-statistic $1,568$, dan p-value $0,117$. Artinya, kepuasan kerja berarah negatif tetapi tidak signifikan. Hasil ini sejalan dengan temuan Shofira et al. (2024) dan Fahijrah et al. (2024) sebagaimana dirujuk dalam skripsi. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian yang menemukan hubungan positif dan signifikan, sehingga memperlihatkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dapat berbeda menurut konteks organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian memperlihatkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam menjelaskan kinerja karyawan PT Cipta Karya Estetika. Temuan ini memberikan implikasi praktis bahwa penguatan motivasi, terutama melalui target kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, komunikasi, kepemimpinan, dan keteladanan, perlu menjadi perhatian utama perusahaan. Di sisi lain, stres kerja dan kepuasan kerja tetap perlu dikelola karena keduanya menunjukkan arah hubungan negatif meskipun belum signifikan.

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

- Stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Karya Estetika. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja cenderung menurunkan kinerja karyawan, namun pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik. Dengan demikian, dalam konteks ini stres kerja belum terbukti menjadi faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan PT. Cipta Karya Estetika.
- Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Karya Estetika. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Motivasi Kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Cipta Karya Estetika.
- Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Karya Estetika. Hal ini mengindikasikan bahwa secara kecenderungan,

peningkatan tingkat kepuasan kerja diikuti oleh penurunan kinerja karyawan PT. Cipta Karya Estetika. Dengan demikian, dalam konteks penelitian ini, kepuasan kerja belum terbukti memberikan kontribusi yang bermakna terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Cipta Karya Estetika.

Saran

PT Cipta Karya Estetika disarankan memprioritaskan penguatan motivasi kerja melalui target yang jelas, komunikasi yang efektif, keteladanan pimpinan, dan pemberian dukungan terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Perusahaan juga perlu tetap melakukan pemantauan terhadap sumber stres kerja dan aspek kepuasan kerja agar tidak berkembang menjadi masalah kinerja. Peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian dan menambahkan variabel lain karena masih terdapat 27,8% variasi kinerja yang dijelaskan oleh faktor di luar model penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitarma, A. A. B., & Adnyani, I. G. A. D. (2023). PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KEPUASAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(8), 840. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i08.p05>
- Andreas, D. (2022). EMPLOYEE PERFORMANCE: The Effect Of Motivation And Job Satisfaction. In *PRODUKTIF Jurnal Kepegawaian dan Organisasi* (Vol. 1, Number 1). <https://jurnalpustek.id/index.php/sdmo/article/view/10>
- Arifin, M. D. H. P. W. D. F. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. <https://lenteranusa.id/>
- Ayuna Agustina, O., & Edi Sofian, S. (2019). PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PT. DEXA MEDICA CABANG MEDAN. In *Juni* (Vol. 4, Number 1). <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/jubisco/article/view/459>
- Bayu Lazuardi, & Muhammad Ikhsan Harahap. (2023a). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Biro Rena Polda Sumatera Utara. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 2(1), 125-134. <https://doi.org/10.30640/trending.v2i1.1917>
- Budirianti, B. L. R., Agusdin, A., & Surati, S. (2020). The Influence of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employees. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(11), 174. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i11.2174>
- Catri Jintar. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. ANUGERAH ABADI. <https://garuda.kemdiktisaintek.go.id/documents/detail/3295260?utm>
- David, K., Fitroh, I., Putra, S., & Nuswantoro, D. (2024). E-ISSN: 2988-5647. In *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi* (Vol. 2, Number 1). <https://doi.org/10.30787/jiembiv2i1>
- Dewa, P., & Yunior, K. (n.d.-a). THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK STRESS AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. PAWNSHOP REGIONAL OFFICE (KANWIL) 1 MEDAN PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRESS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN KANTOR WILAYAH (KANWIL) 1 MEDAN. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/12508>
- Dyni Dan Ayu. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI WAREHOUSE DI PT. PANGAN NIKMAT ABADI. <https://jurnal.stiebi.ac.id/index.php/jma/article/view/436>
- Efi Yuliana dan Khotim Fadhli. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tenun Dua Thermos. <https://ejournal.unwaha.ac.id/index.php/margin/article/view/3921>
- Fajri, C., Amelya, A., Ekonomi dan Bisnis, F., Kerja, D., Kerja, K., & Karyawan, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad Kata kunci. In *Jiip-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* (Vol. 5, Number 1). <http://jiip.stkipyapisdompu.ac.id>
- Febrinol, F., & Herminingsih, A. (2021). THE IMPACT OF JOB SATISFACTION, COMMUNICATION AND COMPENSATION TOWARDS EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PEGADAIAN (PERSERO) IN TANGERANG AREA. 2(3). <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i3>
- Guntari, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Apotek Cinta Sehat 24. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 1596-1602. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2595>
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. In *Jurnal Kajian Ilmiah* (Vol. 22, Number 2). <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>

- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Faruq Abdullah, M. Al, Desty Febrian, W., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 287-297. <https://doi.org/10.31539/jomb.v6i1.7570>
- Hikmah et al. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. <https://lenteranusa.id/>
- Islam & Yosen. (2023). PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEMBILAN PILAR UTAMA. <https://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/view/155>
- Kasim, A. I., Alim, A., & Irfan, A. (2022). PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR. *Jurnal Penelitian Humano*, 13(2). <http://ejournal.unkhair.ac.id/index.php/humano|74>
- Komang & Budi. (2023). *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di LPD Se-Kecamatan Sukasada*. <http://www.ejournal.kompetif.com/index.php/dayasaing/article/view/1060>
- Limbong Allo, L., Melano, R., & Wahyudi, M. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sentral Yamaha Palopo. *EKOMA : Jurnal Ekonomi*, 3(5). <https://al-haramjournal.id/index.php/EKOMA/article/view/4175>
- Marcella. (2022). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DAIYAPLAS SEMARANG. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/812>
- Siti Nurhalizah, N. O. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197-207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.18>
- Mubarok, R. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 131-146. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v3i2.183>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Novianti Dewi, L., Suhaeli, D., Atul Hidayati, L., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, 3(1). <https://doi.org/10.31603/bmar.v%vi%i.7656>
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197-207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.18>
- Pratiwi, K. A., Lataruva, E., & Yudha, A. (2024). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MARKETING DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada PT. BPR Restu Artha Makmur Majapahit Semarang). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 13(1). <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Puji ayu lestari dan Eri Marlapa. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cirebon). *Journal Holistic Management*. <https://www.holistic.ubb.ac.id/index.php/holistic/article/view/4520>
- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. In *Online) KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen* (Vol. 20, Number 1). <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/12872>

- Rifqayani Ilham, N., & Partono Prasetyo, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkomsel Area 3. In *Jurnal Penelitian Ipteks* (Vol. 7, Number 2). https://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/7283
- Rinny, P., Bohlen Purba, C., & Handiman, U. T. (2020). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. In *www.ijbmm.com International Journal of Business Marketing and Management* (Vol. 5). www.webometrics.info/Asia/Indonesia
- Sari, D. L., Storyna, H., Intan, R., Sinaga, P., Gunawan, F. E., Asrol, M., & Redi, A. A. N. P. (2021). The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing industry in Indonesia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 794(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/794/1/012085>
- Sari et al. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(1), 1204-1211. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>
- Sidabutar, E., Yanuar, T., Syah, R., & Anindita, R. (2020). *The Impact of Compensation, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance*. 4(1). <http://www.kemalapublisher.com/index.php/JoMA/article/view/420>
- Sihite, M., Hikmah Perkasa, D., Yuliana, L., & Surya Dwianto, A. (2024). *KERJA DAN FLEKSIBILITAS KERJA (STUDI KASUS DRIVER GRAB DI JAKARTA TIMUR)*. 17(2). <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2>
- Sunaryanto dan Fikri. (2024). *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. <https://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/jpkm/article/view/3280>
- Susila, I. K. O. D. (2022). *PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HATTEN BALI DI DENPASAR*. <https://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/jpkm/article/view/3280>
- Syukron et al. (2022). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau*. <https://ejournal.kompetif.com/index.php/dayasaing/article/view/869>
- Wira & Doni. (2023). *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung*. <https://jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/view/547>
- Zaynuri et al. (2023). *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(4). <https://greenpub.org/JIM/article/view/209>