PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SUMSEL BABEL KANTOR PUSAT JAKABARING

Skripsi Oleh:

Muhammad Septriadi Harabsi

01011382126207

S1 Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2025

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SUMSEL BABEL KANTOR PUSAT JAKABARING

Disusun Oleh :

Nama	: Muhammad Septriadi Harabsi
Nomor Induk Mahasiswa	: 01011382126207
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 26 Maret 2025

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP. 196610221992032002

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SUMSEL BABEL KANTOR PUSAT JAKABARING

Disusun Oleh:

Nama	: Muhammad Septriadi Harabsi
Nomor Induk Mahasiswa	: 01011382126207
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/Konstentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal dan sudah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 29 April 2025
Panitia Ujian Komprehensif

Ketua

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota

Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP. 198605202020122010

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

ASLI

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 19890711201803100

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Muhammad Septriadi Harabsi
Nomor Induk Mahasiswa	: 01011382126207
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

"PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SUMSEL BABEL KANTOR PUSAT JAKABARING"

Pembimbing:
Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
Penguji : Nia Meitisari, S.E., M.Si
Tanggal Ujian : 23 April 2025

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dari gelar kesarjanaan.

Palembang, 21 April 2025

Pembuat Pernyataan

Muhammad Septriadi Harabsi

NIM. 01011382126207

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan"

(Q.S Al-Insyirah 5-6)

"Jangan menilai saya dari kesuksesan, tetapi nilai saya dari seberapa sering saya jatuh dan berhasil bangkit kembali"

(Nelson Mandela)

"Hanya ada satu kebaikan, yaitu pengetahuan dan hanya ada satu kejahatan, yaitu ketidaktahuan"

(Socrates)

Skripsi ini saya persembahkan kepada

- **Ibu dan Ayah**
- **Keluarga**
- **Sahabat Seperjuangan**
- **Almamater**

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW agar kelak mendapatkan syafaat beliau pada yaumil akhir nanti. Penulis skripsi ini mengambil judul "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring".

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring. Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Sriwijaya dalam tugas akhirnya. Penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi penulis, pembaca serta pihak lain. Penelitian ini pastinya tidak lepas dari kesalahan ataupun kekurangan. Oleh karena itu, penulis memohon maaf dan sangat menghargai jika terdapat kritik ataupun saran. Atas perhatiannya, penulis ucapkan terimakasih.

Palembang, 21 April 2025

Muhammad Septriadi Harabsi

NIM. 01011382126207

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha penyayang, segala puji bagi Allah Tuhan semesta alam. Pada kesempatan yang berbahagia ini, saya ingin menyampaikan rasa syukur dan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah turut serta dalam penulisan skripsi ini, sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik. Dengan penuh hormat, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. **Allah SWT** atas berkat rahmat, ridho serta karunia-Nya yang telah diberikan, nikmat kesehatan dan anugrah yang luar biasa sehingga peneliti mampu untuk melewati proses pembuatan dan menyelesaikan skripsi ini.
2. **Kedua Orang Tua, Ibu Linda Yani, S.E dan Ayah (Alm) Pasehisman, S.E,** terimakasih atas segala cinta dan kasih sayang yang telah diberikan sedari kecil sampai saat ini, terimakasih atas dukungan, semangat, nasihat, waktu, doa yang selalu diberikan, dan menjadi inspirasi dan motivasi semasa perkuliahan sampai penyelesaian skripsi ini.
3. **Kakak, M. Nopri Ismanda dan M. Yanuar Ramadhan,** terimakasih untuk selalu mendukung, memberikan semangat, nasihat , dan memberikan solusi dalam pengerjaan skripsi ini, serta terimakasih telah menjadi kakak yang sangat baik untuk penulis selama ini.
4. **Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si.,** selaku Rektor Universitas Sriwijaya.

5. **Bapak Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si,** selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. **Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M,** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. **Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M,** selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Sriwijaya.
8. **Ibu, Dr. Hj. Zunaidah, M. Si,** selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing serta memberikan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. **Ibu, Nia Meitisari, S.E., M.Si**, selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan, kritik serta saran kepada saya dalam perbaikan penulisan skripsi.
10. **Bapak, Prof. Drs. H. Isnurhadi, M.B.A., PH.D** selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
11. **Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pengalaman yang luar biasa hebat selama perkuliahan.
12. **Staff pegawai Tata Usaha/Administrasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, terkhusus **Kak Adi** yang telah banyak membantu penulis dalam proses administrasi selama perkuliahan.
13. **Kepala divisi, pemimpin bagian, pemimpin operasional, dan para karyawan Bank Sumsel Babel Divisi *Human Capital*** yang telah

memberikan izin untuk melakukan penelitian ini, dan memberikan support penuh dalam pengambilan data dan penyusunan skripsi ini.

14. **Sahabat seperjuangan,** terkhusus Delviro, Arqan, Habib, Ahmad, Azib, Amin, Dandi, Ziva, Liza, Tiara, dan Salsa terima kasih sudah menjadi tempat bermain, belajar, dan berbagi keluh kesah semasa perkuliahan sampai proses penyusunan skripsi ini selesai.
15. **Sahabat grup Discordian,** terimakasih sudah selalu menjadi tempat bermain, bercerita, dan berbagi keluh kesah tentang kehidupan sejak masa SMA sampai sekarang penyusunan skripsi ini selesai.
16. **Teman-teman Manajemen 2021,** terima kasih atas informasi dan telah membantu banyak selama masa perkuliahan.
17. **Semua pihak,** yang turut serta dalam perjalanan saya selama masa perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi yang tidak dapat penulis ucapkan satu per satu.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa terdapat kekurangan dan keterbatasan dalam penulisan skripsi ini. Besar harapan penulis atas saran dan kritik yang bersifat membangun. Akhirnya penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang, 21 April 2025

Penulis,

Muhammad Septriadi Harabsi

NIM. 01011382126207

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SUMSEL BABEL KANTOR PUSAT JAKABARING

Oleh :

Muhammad Septriadi Harabsi[1], Zunaidah[2], Nia Meitisari[3]

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh dengan mengambil seluruh jumlah populasi. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 77 responden. Data yang digunakan adalah data primer yang didapatkan melalui kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring.

Kata kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Ketua Jurusan Manajemen	Dosen Pembimbing
Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M	Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 19890711201803100	NIP. 19661022199203200

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK STRESS AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BANK SUMSEL BABEL HEAD OFFICE JAKABARING

By :

Muhammad Septriadi Harabsi[1], Zunaidah[2], Nia Meitisari[3]

This study aims to analyze the effect of work stress and job satisfaction on the performance of employees at Bank Sumsel Babel Head Office Jakabaring. The research method used is a quantitative approach. The sampling technique in this study employed a saturated sampling method by taking the entire population. The sample used in this study consisted of 77 respondents. The data used are primary data obtained through questionnaires. The analytical technique applied is multiple regression analysis. Based on the analysis results, it can be concluded that the variables Work Stress (X_1) and Job Satisfaction (X_2) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y) at Bank Sumsel Babel Head Office Jakabaring.

Keywords: Work Stress, Job Satisfaction, Employee Performance

Ketua Jurusan Manajemen	Dosen Pembimbing
Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M	Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 19890711201803100	NIP. 19661022199203200

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama	: Muhammad Septriadi Harabsi
NIM	: 01011382126207
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	**: Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring**

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tensis-nya dan kami setujui untuk ditempatkan di lembar abstrak

Ketua Jurusan Manajemen	Dosen Pembimbing
Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M	Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 19890711201803100	NIP. 196610221992032002

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa	: Muhammad Septriadi Harabsi
NIM	: 01011382126207
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir	: Palembang/ 3 September 2003
Agama	: Islam
Status	: Belum Menikah
Alamat	: JL. Gersik-Cendawan No.1414-10 RT 030 RW 006 Kelurahan 9 Ilir Kecamatan Ilir Timur 3, Kota Palembang, Sumatera Selatan
Email	: septriadiled@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

- SD : SD IBA Palembang
- SMP : SMP Negeri 9 Palembang
- SMA : SMA Negeri 6 Palembang

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN v
KATA PENGANTAR vi
UCAPAN TERIMA KASIH vii
ABSTRAK xi
ABSTRACT xii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK xiii
RIWAYAT HIDUP xiv
DAFTAR ISI xv
DAFTAR TABEL xix
DAFTAR GAMBAR xxi
DAFTAR LAMPIRAN xxii

BAB I PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 9
1.3 Tujuan Penelitian 9
1.4 Manfaat Penelitian 10
1.4.1 Manfaat Teoritis 10
1.4.2 Manfaat Praktis 10

BAB II STUDI KEPUSTAKAAN 11
2.1 Landasan Teori 11
2.1.1 Teori Goal Setting (Goal Setting Theory) 11
2.1.2 Pengertian Kinerja Karyawan 12
2.1.3 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja 12
2.1.4 Indikator Kinerja 13
2.1.5 Pengertian Stres Kerja 13
2.1.6 Faktor – faktor Penyebab Stres Kerja 14
2.1.7 Indikator Stres Kerja 15

2.1.8 Pengertian Kepuasan Kerja 15
2.1.9 Faktor – faktor penyebab kepuasan kerja 16
2.1.10 Indikator Kepuasan Kerja 17
2.2 Hubungan Antar Variabel 18
2.2.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan 18
2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan 18
2.3 Penelitian Terdahulu 19
2.4 Alur Pikir 24
2.5 Hipotesis 25

BAB III METODE PENELITIAN 26
3.1 Ruang Lingkup Penelitian 26
3.2 Rancangan Penelitian 26
3.3 Jenis dan Sumber Data 27
3.3.1 Jenis Data 27
3.3.2 Sumber Data 27
3.4 Teknik Pengumpulan Data 28
3.4.1 Observasi 28
3.4.2 Kuesioner 28
3.4.3 Wawancara 29
3.5 Populasi dan Sampel 29
3.5.1 Populasi 29
3.5.2 Sampel 30
3.6 Teknik Analisis 30
3.6.1 Uji Instrumen 30
3.6.1.1 Uji Validitas 31
3.6.1.2 Uji Reliabilitas 33
3.7 Metode Suksetif Interval (MSI) 35
3.8 Uji Asumsi Klasik 35
3.8.1 Uji Normalitas 35
3.8.2 Uji Multikolinieritas 36
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas 37
3.9 Uji Hipotesis 37
3.9.1 Uji Regresi Linier Berganda 37

3.9.2 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R2) 38
3.9.2.1 Uji Koefisien Korelasi (r) 38
3.9.2.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2) 39
3.9.3 Uji F (Kelayakan Model) 39
3.9.4 Uji t (Parsial) 40
3.10 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel 40
3.10.1 Definisi Variabel Penelitian 40
3.10.2 Variabel Terikat (Dependent Variabel) 41
3.10.3 Variabel Bebas (Independent Variabel) 41
3.10.4 Operasionalisasi Variabel 41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 44
4.1 Gambaran Umum Organisasi 44
4.1.1 Gambaran Umum Bank Sumsel Babel 44
4.1.2 Visi, Misi, dan Tujuan Bank Sumsel Babel 45
4.1.2.1 Visi Bank Sumsel Babel 45
4.1.2.2 Misi Bank Sumsel Babel 46
4.1.3 Struktur Organisasi Bank Sumsel Babel 46
4.2 Hasil Penelitian 47
4.2.1 Deskripsi Profil Responden 47
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden 47
4.2.1.2 Usia Responden 48
4.2.1.3 Tingkat Pendidikan Terakhir Responden 48
4.2.1.4 Lama Kerja Responden 49
4.2.1.5 Status Responden 50
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian 51
4.2.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Stres Kerja (X_1) 52
4.2.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X_2) 61
4.2.2.3 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) 73
4.2.3 Uji Instrumen 85
4.2.3.1 Hasil Uji Validitas 85
4.2.3.2 Hasil Uji Reliabilitas 87
4.2.4 Hasil Uji MSI 88
4.2.5 Uji Asumsi Klasik 88

4.2.5.1 Uji Normalitas 88
4.2.5.2 Uji Multikolinieritas 89
4.2.5.3 Uji Heteroskedastisitas 90
4.2.6 Uji Hipotesis 91
4.2.6.1 Uji Regresi Linier Berganda 91
4.2.6.2 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R^2) 93
4.2.6.3 Uji F (Kelayakan Model) 94
4.2.6.4 Uji t (Parsial) 94
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian 96
4.3.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring 96
4.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring 99

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 102
5.1 Kesimpulan 102
5.2 Saran 102

DAFTAR PUSTAKA 104
LAMPIRAN 108

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring Tahun 2024 2

Tabel 1. 2 Data KPI Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring Tahun 2023 3

Tabel 1. 3 Data Jam Pulang Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring Divisi HCL Bulan September Tahun 2024..... 5

Tabel 1. 4 Data Karyawan Yang Mutasi Ke Kantor Pusat Tahun 2024 7

Tabel 2. 1 Rangkuman Penelitian Terdahulu 19

Tabel 3. 1 Skala Pengukuran yang digunakan 29

Tabel 3. 2 Jumlah Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring 2024 30

Tabel 3. 3 Hasil Uji Pre-test Instrumen Pada 10 Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu PTC..... 32

Tabel 3. 4 Hasil Uji Pre-test Instrumen 10 Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu PTC..... 34

Tabel 3. 5 Interprestasi Koefisien Korelasi (r) 39

Tabel 3. 6 Definisi Operasional Variabel 42

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 47

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 48

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... 49

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja 50

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status 51

Tabel 4. 6 Kriteria TCR..... 52

Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja 52
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja 61
Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan 73
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas 86
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas 87
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas..... 89
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinieritas 89
Tabel 4. 14 Hasil Uji Heterokedastisitas Uji Glesjer 90
Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda 91
Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi 93
Tabel 4. 17 Hasil Uji F (Kelayakan Model)..... 94
Tabel 4. 18 Hasil Uji t (Parsial)..... 95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual 25

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Bank Sumsel Babel 46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian 109

Lampiran 2 Hasil Pengolahan Data Penelitian 120

Lampiran 3 Tabulasi Data 137

Lampiran 4 Hasil Metode Suksesif Interval 150

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 163

Lampiran 6 Uji Analisis Regresi dan Uji Hipotesis 197

Lampiran 7 t tabel dan f tabel 199

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset organisasi yang utama di dalam organisasi. Menurut (Purnomo et al., 2021) sumber daya manusia dibagi menjadi dua pengertian yaitu secara mikro dan makro. SDM secara mikro adalah setiap individu yang menjadi bagian dari perusahaan atau individu yang bekerja menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Sedangkan secara makro SDM adalah penduduk suatu negara yang sudah masuk pada usia angkatan kerja, baik yang sudah bekerja maupun belum bekerja. Pencapaian keberhasilan tugas-tugas organisasi itu dipengaruhi oleh kinerja dari karyawan yang bekerja pada organisasi tersebut.

Salah satu organisasi atau perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan di Kota Palembang adalah Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring. Bank Sumsel Babel sendiri memiliki peran sebagai penggerak ekonomi daerah guna untuk mendorong perekonomian daerah melalui program atau fungsi intermediasi yang Bank Sumsel Babel jalankan. Kemajuan perekonomian daerah bukan ditentukan oleh bank tersebut melainkan orang yang ada didalam perusahaan tersebut yaitu para karyawan Bank Sumsel Babel. Berikut adalah jumlah karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring pada tahun 2024

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring Tahun 2024

NO	Divisi	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Audit Intern	66
2	Bisnis Komersial & Institusi	16
3	Bisnis Ritel, Konsumer & UMKM	34
4	Human Capital	26
5	Kepatuhan, Tata Kelola Kebijakan & APU PPT	22
6	Manajamen Aset Khusus	26
7	Operasional dan Pelayanan	58
8	Pengendalian Keuangan & Akuntansi	17
9	Pengembangan Produk & Pemasaran	25
10	Perencanaan Strategis & Ekosistem Bisnis	15
11	Sekretaris Perusahaan	20
12	Teknologi dan Sistem Informasi	49
13	Tresuri & Perbankan Internasional	22
14	Umum & Manajemen Aset	23
15	Manajemen Risiko	19
16	Usaha Syariah	23
17	Risiko Bisnis	45
18	Satuan Anti Fraud	8
19	Satuan Hukum	13
	Total	**527**

Sumber : Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa ada 527 Karyawan dari 19 divisi atau satuan pada Bank Sumsel Babel Kantor Pusat. Para karyawan inilah yang menjadi salah satu kunci agar tercapainya tujuan dari Bank Sumsel Babel. Setiap organisasi atau perusahaan pasti ingin semua karyawannya memiliki kinerja yang baik. Agar dengan memiliki karyawan dengan kinerja yang baik perusahaan dapat mencapai tujuannya. Namun ditemukan permasalahan kinerja pada karyawan dari beberapa divisi yang hasilnya kurang baik. Berikut hasil penilaian kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring berdasarkan KPI pada tahun 2023.

Tabel 1. 2 Data KPI Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring Tahun 2023

No	Divisi	Rata – Rata Nilai KPI Karyawan (%)	Keterangan
1	TSI	83,2	Baik
2	BKI	77,8	Baik
3	RBS	75,6	Baik
4	USY	76	Baik
5	REN	77,4	Baik
6	SHK	80.4	Baik
7	SAF	75,6	Baik
8	MAK	72,8	Baik
9	HCL	69	Kurang Baik
10	PPM	79	Baik
11	BKU	71,2	Kurang Baik
12	ADT	72,6	Baik
13	TRS	81,6	Baik
14	KPN	81,2	Baik
15	MER	78,6	Baik
16	PKA	70	Kurang Baik
17	OPR	81,8	Baik
18	SKP	78,2	Baik
19	UMA	79,2	Baik

Sumber : Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring (2023)

Berdasarkan dari tabel 1.2 dapat kita lihat bahwasannya terdapat beberapa divisi yang tidak mencapai nilai 72%. Berdasarkan hasil wawancara dengan saudara Okta Suhendi selaku Senior Analis Perencanaan Kinerja HR Bank Sumsel Babel, untuk penilaian kinerja antar divisi jika <72% dikatakan kurang baik. Hal ini bisa terjadi karena kuantitas kerja pada divisi yang nilainya kurang baik tidak tercapai. Menurut (Komang, 2021) kuantitas kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan yang dilihat dari volume pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan saudara Okta Suhendi selaku Senior Analis Perencanaan Kinerja HR Bank Sumsel Babel, permasalahan kinerja yang terjadi pada salah satu divisi yaitu HCL adalah para karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sehingga hal tersebut membuat penilaian

kinerja pada divisi HCL mendapat kurang baik. Salah satu contoh permasalahan pekerjaan yang tidak selesai adalah pengadaan pelatihan serta sertifikasi para karyawan Bank Sumsel Babel yang harus selesai pada tahun 2023. Tapi tidak semuanya terselesaikan dan pada akhirnya karyawan yang belum mengikuti pelatihan ataupun sertifikasi akan dimajukan pada tahun berikutnya. Maka dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2023 divisi HCL, BKU, PKA tidak mencapai target. Dengan contoh fenomena yang terjadi pada divisi HCL yaitu kuantitas tugas pada tahun 2023 yang tidak dapat diselesaikan membuat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Hesti, 2022) kinerja adalah tingkatan kemampuan terhadap pekerjaan yang diberikan untuk mendukung sistem kerja sama. Dalam perusahaan pastinya memerlukan kinerja yang tinggi. Para karyawan perlu timbal balik dari hasil kerja yang mereka lakukan sebagai panduan untuk perilaku mereka di masa yang akan datang. Menurut (Kristin, 2022) kinerja dapat didefinisikan sebagai prestasi atau hasil dari pekerjaan seseorang, tim, atau organisasi.

Permasalahan kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring disebabkan oleh salah satu faktor, yaitu tingkat stres kerja. Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 1 Oktober 2024 dengan saudara Okta Suhendi selaku Senior Analis Perencanaan Kinerja HR Bank Sumsel Babel, karyawan pada divisi HCL terbilang cukup sering lembur, terutama jika mendekati akhir tahun.

Tabel 1. 3 Data Jam Pulang Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring Divisi HCL Bulan September Tahun 2024

NO	Bagian	Jam Pulang	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Perencanaan HC Strategic System	> 19.30	4
2	Pengembangan Budaya Perusahaan	> 18.00	3
3	Operasional Human Capital	> 20.30	7
4	Manajemen Talenta	> 18.30	4
5	Operasional Pelatihan dan Pengembangan	> 21.00	5
6	Kebijakan Pelatihan dan Pengembangan	> 21.00	3

Sumber : Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring (2024)

Berdasarkan dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa rata-rata jam pulang karyawan divisi HCL pada bulan September itu melewati jam pulang yang ditentukan Bank Sumsel Babel yaitu pukul 16.30. Dimana dapat dikatakan karyawan pada divisi HCL lembur, hal ini dikarenakan banyaknya tuntutan tugas yang diberikan menjelang akhir tahun. Menurut (Simanjuntak & Erika, 2022) tuntutan mencakup rancangan pekerjaan seseorang, keadaan kerja, dan komposisi kerja yang dapat memberikan tekanan pada seseorang apabila berlebihan. Maka apabila tuntutan tugas yang diberikan berlebihan akan mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang saya lakukan dengan Ibu Bertha Sulistyaningsih selaku Pengelola Operasional Pelatihan dan Pengembangan tuntutan tugas yang semakin meningkat menjelang akhir tahun adalah pelatihan-pelatihan dan sertifikasi yang harus diikuti para karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat, yang dimana hal tersebut sudah menjadi target di divisi HCL untuk karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat menyelesaikan pelatihan dan sertifikasinya untuk tahun 2024. Lalu juga dengan aktivitas perpanjangan kontrak untuk para peserta magang karya pada bulan Oktober sehingga membuat tugas para

karyawan pada bidang pelatihan dan pengembangan semakin banyak. Maka dapat disimpulkan dengan fenomena yang terjadi yaitu peningkatan tuntutan tugas menjelang akhir tahun itu dapat mempengaruhi tingkat stres kerja pada karyawan.

Menurut (Komang, 2021)stres kerja adalah bentuk reaksi dari tekanan pada suatu pekerjaan yang disebabkan oleh keadaan yang dimana seseorang tersebut tidak cocok dengan lingkungannya, sehingga bisa memengaruhi fisik, mental, serta perilaku seseorang ketika bekerja. Stres kerja adalah keadaan yang selalu berubah yang dialami seseorang saat menghadapi harapan, hambatan, atau desakan, dan dikaitkan dengan sesuatu yang diinginkan dan dianggap memiliki arti yang tidak pasti (Komang, 2021) sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja itu mempengaruhi kinerja dari karyawan suatu perusahaan. Salah satunya pada Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring, yang disebabkan karena meningkatnya tuntutan tugas menjelang akhir tahun, sehingga membuat tingkat stres terhadap karyawan tinggi.

Lalu selain stres kerja, kepuasan akan pekerjaan suatu karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Pada Bank Sumsel Babel salah satu permasalahan kepuasan kerja karyawan ialah terkait dengan penempatan kerja yang dimana tercatat pada awal Januari 2024 sampai September 2024 sebagai berikut

Tabel 1. 4 Data Karyawan Yang Mutasi Ke Kantor Pusat Tahun 2024

NO	Bulan	Total Karyawan (Orang)
1	Januari	16
2	Februari	13
3	Maret	7
4	April	15
5	Mei	17
6	Juni	8
7	Juli	12
8	Agustus	9
9	September	11
Total		108

Sumber : Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring (2024)

Dari tabel 1.4 dapat tercatat sampai bulan September sebanyak 108 karyawan yang dimutasikan ke kantor pusat yang dimana hal tersebut dapat berdampak pada setiap individu misalnya pada pekerjaan seorang karyawan. Menurut (Julyanthry, 2022) Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah faktor pekerjaan meliputi jenis pekerjaan, pangkat (golongan), kedudukan, interaksi sosial.

Hasil observasi yang saya lakukan pada divisi HCL terdapat satu karyawan yang baru dimutasikan terhitung sejak bulan Oktober, lalu hasil wawancara pada 1 Oktober 2024 yang saya lakukan dengan Ibu Yessamine Rifai pengelola bagian operasional selaku atasan dari karyawan yang baru dimutasikan ini bahwa memang karyawan yang dimutasikan di divisi HCL ini merasa tidak senang atau tidak menyukai akan pekerjaan barunya. Fenomena mutasi yang terjadi pada divisi HCL ini menimbulkan dampak pada karyawan yang dimutasi tidak tertarik akan pekerjaan barunya. Maka dapat disimpulkan pekerjaan baru yang didapatkan karyawan yang dimutasi tersebut membuat kepuasan kerja karyawan itu menurun.

Menurut (Laila, 2020) Kepuasan kerja adalah Perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, hal tersebut bisa berupa perasaan yang puas ataupun perasaan yang tidak puas terhadap pekerjaannya. Puas atau tidak puasnya bisa timbul aspek tertentu dari pekerjaan misalnya, seperti gaji, rekan kerja, dan tempat kerja. Maka Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring harus mementingkan aspek–aspek tersebut agar kepuasan kerja dari karyawan terjaga. Dengan timbulnya rasa puas pada pekerjaannya maka kinerja dari karyawan juga akan semakin baik lagi. Hal ini sudah dilakukan beberapa peneliti sebelumnya terkait pengaruh dari stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tentang stres kerja dan kepuasan kerja yang dilakukan oleh (Hartono & Arif, 2020) bahwa pada penelitian ini stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian lainnya oleh (Hidayat, 2019) menjelaskan juga bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Namun ditemukan hasil yang berbeda pada penelitian yang dilakukan oleh (Yuliya & Bernhard, 2019) menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian terdahulu yang membahas stres kerja oleh (Zahro & Abadiyah, 2024) menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian oleh (Christian Sahat & Adiputra, 2021) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian lainnya oleh (Andriyani &

Nawawi, 2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian oleh (Fauziek & Yanuar, 2021) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang penulis sajikan, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian yang akan diteliti adalah:

1. Bagaimana stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring?
2. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, terutama pihak–pihak yang berkepentingan secara langsung dengan masalah penelitian yang serupa. Adapun beberapa manfaat dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat menjadi refrensi literature bagi para peneliti lainnya yang ingin melakukan penelitian atapun dapat dijadikan sebagai bahan untuk pengembangan hipotesis yang serupa dan dapat dijadikan sebagai alat kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan pengembangan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan bidang perilaku organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Diharapkan dari penelitian menjadi referensi Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap karyawannya.
2. Penelitian ini juga menjadi referensi Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring untuk meningkatkan dan mengevaluasi stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawannya

DAFTAR PUSTAKA

Alfian, N., & Rini, L. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja TerhadapKinerjaKaryawan Pada PT Kahatex Bandung. *Journal Riset Akuntansi* .

Andi, H. M., Randico, A., & Sumardin. (2023). The Influence of Job Satisfaction and Workload on Employee Performance at PT. Angkasa Aviasi Service Branch Pekanbaru. *PENANOMICS: INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMICS*.

Andriyani, R., & Nawawi, M. T. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Meditech Indonesia*. *04*(01), 190–197.

Aulia, I., Fadzil, H. A., Christine, H. L., & Zufrie. (2022). The Influence of Transformational Leadership, Job Satisfaction and Employee Organizational Trust on Work Performance. *Journal of Humanities and Social Sciences Innovation* .

Ayu, N., & Hery, P. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Pada Pegawai Badan Pertanahan Nasional Nganjuk). *Jurnal Simposium Manajemen Dan Bisnis*.

Christian Sahat, & Adiputra, G. (2021). *Parasian dan Adiputra: Pengaruh Stres Kerja Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.

Fauzia, A. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.

Fauziek, E., & Yanuar, D. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi*.

Firman, H., Eko, W., & Sumardin. (2022). The Influence of Job Satisfaction and Workload on Employee Performance at PT Citra Riau Sarana. *International Journal Of Social Science, Education, Communication, and Economics (SINOMICS JOURNAL)*.

Hair, J.F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson. R. E. (2010). Multivariate Data Analysis. 7th Ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall

Hartono, J. S., & Arif, P. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*.

Hasibuddin, & Akhmad, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *KENDALI: Economics and Social Humanities*.

Hesti, U. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada Bandung.

Julyanthry. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. MEDIA SAINS INDONESIA.

Komang, B. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.

Kristin, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (F. Harini, Ed.). CV. MEDIA SAINS INDONESIA.

Laila, R. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Prinsip Dasar dan Aplikasi*. Diandra Kreatif/Mirra Buana Media.

Madya, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif Pengembangan Dan Perencanaan*. Widina Bhakti Persada Bandung.

Maryani, M., & Gazali, A. U. (2024). The Effect of Work Conflict on Job Stress and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, *4*(2), 158–171. https://doi.org/10.52970/grhrm.v4i2.494

Masyitha, M., & Yahya, T. (2020). The effect of multiple role conflicts and work stress on the work performance of female employees. *Journal Department of Occupational Safety and Health, Faculty of Public Health*.

Michael, S., & Lilik, I. (2023). The Influence Of Job Satisfaction, Work Motivation, and Employee Commitment On Employee Performance. *RESEARCH IN MANAGEMENT AND ACCOUNTING* .

Muhammad, H. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T Sunu Network Broadcast Televisi Di Kota Makassar. *Jurnal Economix Volume 3 Nomor 1 Juni 2019*.

Nengah, W., & I Gede, P. K. (2023). The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance with Burnout as A Mediation Variable (Case Study at a Health Laboratory in Denpasar City). *International Journal Of Social Science, Education, Communication, and Economics (SINOMICS JOURNAL)* .

Purnomo, Y. J., Mm, S. E., Clma Budi Harto, S. E., & Andina Dwijayanti, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Percetakan Cendikia Mulia Mandiri*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.

Putra, S., Mesra, R., Sarman, F., Robert, P., & Susmita, N. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Mifandi Mandiri Digital.

Rizal, M., Gafar Samalam, A., Rahim, A., Luthfi, A., Runi, I., Bisnis dan Keuangan Nitro, I., Tinggi Ilmu Ekonomi LPI, S., Kunci, K., Kerja, S., Kerja, K., & Kinerja Karyawan, dan. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Makassar. In *Jurnal Sains Manajemen Nitro* (Vol. 1, Issue 2). https://ojs.nitromks.ac.id/index.php/jsmn

Robbins, S. P. ., & Judge, Tim. (2023). *Organizational behavior*. Pearson.

Sandiyudha, W. P., Maat, P., & Wahda. (2023). The Effects of Work Stress and Work Motivation on Employee Performance. *Ilomata International Journal of Management*.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2022). *Metode Penelitian untuk Bisnis* (6th ed.). Salemba Empat.

Shidiq, W., & Novi, F. H. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Indomobil Suzuki Plant I Tambun. *Jurnal Ilmu Manajemen* .

Simanjuntak, M., & Erika, R. (2022). *Pengantar Teori Dan Perilaku Organisasi* (1st ed.). Yayasan Kita Menulis.

Sitti, R. N. S., Masyitha, M., & Yahya, T. (2024). The Effects Of Work Stress and Workload On Job Satisfaction With Its Impact On Employee Performance At PT. Industrial Kapal Indonesia (Persero). *Journal Of Law And Sustainable Development*.

Slamet, R. (2019). The Influence of Job Satisfaction, Work Environment, Individual Characteristics and Compensation toward Job Stress and Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Akfabeta.

Welli, Y., & Hamid, H. (2023). The Influence of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance in the Personnel and Human Resources Development Agency of North Musi Rawas Regency. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*.

Widhi, A., & Puspitaningtyas, Z. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Kita Menulis.

Widianti, P., & Herlina, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*, *1*(2), 81–92. https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.30

Wirya, K. S., Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *2*(1), 50. https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26190

Yuddy, G. P., & Ferdianto, R. (2023). Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi, Leadership, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Manufaktur Kota Batam. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo* .

Yuliya, A., & Bernhard, T. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA* .

Yusuf, K., & Kiki, F. F. (2023). The Effect Of Work Stress And Work Discipline On Employee Performance With Work Motivation As An Intervening Variable At PT Hki Jakarta. *International Journal of Management, Economics and Accounting*.

Zahro, S., & Abadiyah, R. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interveining Pada Pegawai Puskesmas Wonoayu. *Competence : Journal of Management Studies*, *18*(1).