

Mediasi Stress Kerja Pada Hubungan *Psychological Capital* dan Kinerja di UPT Puskesmas Tembilahan Kota

Dini Putri Ayuningtyas^a, Ririn Handayani^{a,*}, Helwen Heri^a

^a Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan pada UPT Puskesmas Tembilahan Kota dengan tujuan untuk mengetahui peran mediasi stress kerja pada hubungan Psychological Capital terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Tembilahan Kota. Populasi penelitian yang dilakukan peneliti adalah seluruh pegawai negeri sipil dilingkungan UPT Puskesmas Tembilahan Kota. Jumlah populasi dalam penelitian ini sekaligus dijadikan sampel sebanyak 60 orang. Analisa data penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan analisis verifikatif, sebagai alat analisis digunakan Struktural Equation Model yang diproses dengan software SmartPLS2. Hasil analisis membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan modal psikologis terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh yang signifikan modal psikologis terhadap stress kerja, terdapat pengaruh yang signifikan stress kerja terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh modal psikologis terhadap kinerja dengan stress kerja sebagai variabel mediasi

ARTIKEL HISTORI

Received 15 Mei 2022
Revised 25 Mei 2022
Accepted 31 Mei 2022

KATA KUNCI

Mediasi,
Psychological Capital,
Stress Kerja,
Kinerja.

Pendahuluan

Puskesmas merupakan pelayanan kesehatan yang berinteraksi langsung kepada masyarakat yang bersifat komprehensif dengan kegiatannya terdiri dari upaya promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif (Depkes RI, 1997/1998). Muninjaya (2014) menjelaskan bahwa Puskesmas merupakan unit teknis yang bertanggungjawab untuk menyelenggarakan pembangunan kesehatan disatu atau sebagian wilayah kecamatan yang mempunyai fungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan masyarakat, pusat pemberdayaan masyarakat dan pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama dalam rangka pencapaian keberhasilan fungsi puskesmas sebagai ujung tombak pembangunan bidang kesehatan (Alamsyah, 2011).

Pelayanan puskesmas semakin hari akan mengalami kemajuan dan semakin kompleks, baik dari segi pelayanan ataupun sumber daya yang dibutuhkan. Peningkatan peralatan saja tidak cukup, tetapi juga memerlukan manajemen selanjutnya yang lebih sesuai, maka keperluan sistem informasi yang dapat menunjang manajemen tersebut agar tercipta kesesuaian yang diperlukan. Tidak mungkin ada manajemen akan berjalan dengan lancar tanpa didukung dengan sistem informasi yang sesuai (Sabarguna HBS dan Listiani, 2008)

Hasibuan (2014:10) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Psychological capital diartikan sebagai kondisi positif pada individu yang jauh dari gambaran putus asa dan kesulitan dalam lingkup organisasi (Nelsoon dan Cooper, 2007).

* CORRESPONDING AUTHOR. Email: ririnhandayani@unilak.ac.id

Psychological capital memiliki pengaruh terhadap persepsi diri, sikap dalam teamwork, orientasi etika dan pandangan umum mengenai kehidupan (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007).

Psychological capital saat ini telah berkembang tidak hanya pada individu dalam organisasi tetapi juga pada individu di luar organisasi. Psychological capital mencakup bagaimana pengetahuan, keterampilan kemampuan teknis dan pengalaman yang ada pada individu. Melalui psychological capital, individu mengembangkan komponen psikologis ada.

Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan dihadapkan dengan tuntutan, hambatan, peluang dan tantangan yang berbeda atau tidak sesuai dengan kondisi yang diharapkan hingga dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mentalnya, serta dapat berakibat baik maupun kurang baik bagi dirinya maupun lingkungan organisasinya. Stres kerja dapat ditandai dengan adanya penyimpangan perilaku di dalam organisasi. Oleh karena itu, keberadaan stres kerja harus disadari oleh karyawan dan perusahaan agar dapat diketahui apa yang membuat karyawan merasa stres dalam lingkungan pekerjaannya.

Menurut Wahyono dalam Ravionita dan Budiono (2017) Dalam sebuah organisasi, stress kerja dapat dilihat dari 2 sisi, yaitu sisi negatif dan sisi positif. Dilihat dari sisi positif, stress kerja dapat menjadi sebuah peluang apabila stress kerja tersebut menawarkan potensi untuk meningkatkan kinerja.

Untuk melihat adanya hubungan antara psychological capital, stres kerja dan kinerja pada Pegawai medis dan non medis di lingkungan Puskesmas Tembilahan Kota akan diteliti lebih jauh, dan akan disusun dalam sebuah laporan tesis yang berjudul “Mediasi Stress Kerja pada Hubungan Psychological Capital dan Kinerja di Puskesmas Tembilahan Kota”.

Tinjauan Pustaka

Psychological Capital

Psychological capital atau Modal psikologis ini menyangkut tentang ‘siapa Anda’, dan lebih penting lagi, ‘siapa Anda menjadi’. Modal psikologis didefinisikan di sini sebagai "keadaan psikologis yang positif pada diri individu yang ditandai dengan: 1) memiliki kepercayaan (self-efficacy) untuk mengambil dan meletakkan upaya yang diperlukan untuk sukses dalam tugas yang menantang; 2) membuat atribusi positif (optimisme) tentang sukses sekarang dan di masa depan; 3) tekun menggapai tujuan dan bila perlu, mengarahkan jalan agar tujuan (harapan) berhasil; dan 4) ketika dilanda masalah dan kesulitan, mempertahankan dan melenting kembali untuk mencapai keberhasilan” (Luthans, dkk, 2007).

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Bass (1985) mendefinisikan kepemimpinan transformasional didasarkan pada pengaruh dan hubungan pemimpin dengan pengikut atau bawahan. Para pengikut merasa percaya, mengagumi, loyal dan menghormati pemimpin, serta memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi untuk berprestasi dan berkinerja yang lebih tinggi.

Stres Kerja

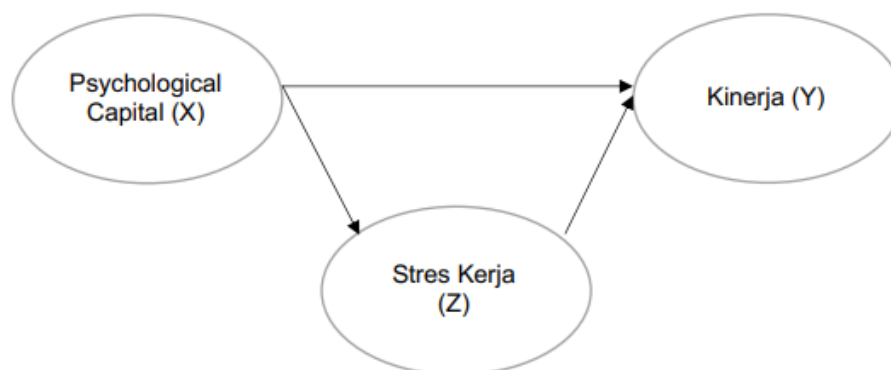
Hanim (2016) menyatakan bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Stres kerja didefinisikan sebagai sebuah respon baik secara fisik maupun emosional ketika persyaratan pekerja tidak sesuai dengan kompetensi, sumber daya dan kebutuhan pekerja.

Sedangkan menurut Tyas A. A. (2013) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi tertekan yang berpengaruh terhadap emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres akan cenderung bersikap kurang kooperatif seperti marah-marah, agresif, tidak dapat relax serta menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis.

Penilaian Kinerja

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja menurut sinambela (2012:3) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Kerangka dan Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, kajian pustaka, dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh Pyschological Capital terhadap kinerja di Puskesmas Tembilihan Kota.
2. Terdapat pengaruh Psychological Capital terhadap stress kerja Pegawai di Puskesmas Tembilihan Kota.
3. Apakah terdapat pengaruh stress kerja pegawai terhadap kinerja di Puskesmas Tembilihan Kota.
4. Apakah Terdapat Pengaruh Psychological Capital terhadap kinerja di Puskesmas Tembilihan Kota melalui stress kerja di Puskesmas Tembilihan Kota

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menjelaskan bahwa paradigma penelitian yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau natural setting yang holistik, kompleks dan rinci. Sifat penelitian ini deskriptif dan verifikatif, menggambarkan tentang ciri-ciri variabel yang diteliti serta menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Pada metode deskriptif ini meneliti tentang deskripsi dari psychological capital, kinerja dan stress kerja.

Penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Tembilihan Kota yang beralamat di Jln Gunung Daek, Tembilihan Kota, Tembilihan, Kabupaten Indragiri Hilir, Riau 29214.

Bidang penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia dalam konteks kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey penjelasan dan metode deskriptif (explanatory survey and descriptive method). Yaitu metode yang akan menghubungkan antar variabel dan menguji variabel-variabel yang diteliti serta mendeskripsikan variabel yang diteliti. Untuk mengimplementasikan metode penelitian dalam operasional diperlukan suatu desain penelitian yang disesuaikan dengan kondisi kedalaman penelitian yang akan dilakukan. Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel, yaitu variabel independen meliputi Psychological Capital (X), Kinerja (Y), Stress Kerja (Z).

Hasil dan Pembahasan

Analisis Partial Least Square (PLS)

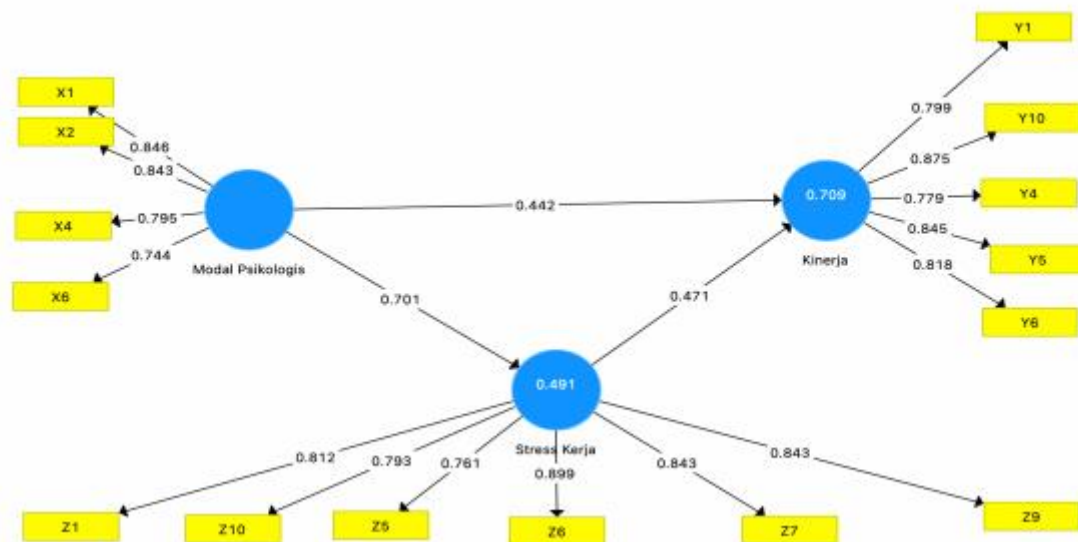


Figure 1. Diagram Jalur

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai Tstatistics \geq T-tabel (1.96), maka

dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian signifikansi dapat diketahui melalui tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Modal psikologis	Kinerja Pegawai	0.422	0.126	3.508
Modal psikologis	Stress Kerja	0.701	0.079	8.846
Stress kerja	Kinerja pegawai	0.471	0.126	3.732

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Pengaruh modal psikologis terhadap kinerja pegawai. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara modal psikologis terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 3.508. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan modal psikologis terhadap kinerja pegawai. Pengaruh modal psikologis terhadap stress kerja. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara modal psikologis terhadap stress kerja adalah sebesar 8.846. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan modal psikologis terhadap stress kerja. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara stress kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 3.732. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan stress kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

Pengujian mediasi digunakan untuk menguji pengaruh variabel mediasi terhadap pengaruh variabel eksogen secara langsung terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa nilai T statistics > T tabel (1.96) maka variabel intervening mampu memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian mediasi dapat diketahui melalui tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Pengujian Mediasi

Eksogen	Intervening	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Modal psikologis	Stress Kerja	Kinerja	0.330	0.111	2.967

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Pengaruh Modal Psikologis terhadap kinerja dengan mediasi stress kerja terhadap pegawai UPT Puskesmas Tembilihan Kota menghasilkan T statistics sebesar 2.967. Hal ini menunjukkan bahwa T statistics > T tabel (1.96). Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa stress kerja memediasi pengaruh modal psikologis terhadap kinerja. Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh modal psikologis mediasi stress kerja terhadap kinerja diketahui signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stress kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi pada pegawai UPT Puskesmas Tembilihan Kota.

Konversi Diagram Jalur ke dalam Model Struktural

Konversi diagram jalur ke dalam model pengukuran dimaksudkan untuk mengetahui kekuatan pengaruh antar konstruk yang yang dijelaskan pada efek pada model, yaitu efek langsung dan efek tidak

langsung. Adapun efek model secara langsung maupun secara tidak langsung sebagaimana disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3. Efek Modal Secara Langsung dan Tak Langsung

Eksogen	Intervening	Endogen	Path Coefficient	
			Direct	Indirect
Modal psikologis		Stress Kerja	0.701	
Stress Kerja		Kinerja Pegawai	0.471	
Modal psikologis	Stress Kerja	Kinerja Pegawai	0.422	0.330

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa model struktural yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$\text{Persamaan data 1 : } Z = 0.701X$$

Dari persamaan di atas dapat diinformasikan bahwa Koefisien direct effect Modal Psikologis terhadap stress kerja sebesar 0.701 menyatakan bahwa modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Hal ini berarti semakin baik pengelolaan modal psikologis pegawai maka stress kerja akan terlaksana dengan baik dan dapat dimanajemen oleh organisasi.

$$\text{Persamaan data 2 : } Y = 0.422X + 0.471 Z$$

Dari persamaan dapat diinformasikan bahwa:

1. Koefisien direct effect modal psikologis terhadap kinerja sebesar 0.422 menyatakan bahwa penilaian emosi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin baik pengelolaan psikologis pegawai maka cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai dilingkungan UPT Puskesmas Tembilahan Kota.
2. Koefisien direct effect stress kerja terhadap kinerja sebesar 0.471 menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin rendah stress kerja pegawai maka kinerja dilingkungan UPT Puskesmas Tembilahan Kota akan semakin tinggi.
3. Koefisien indirect effect pengaruh modal psikologis terhadap kinerja melalui stress kerja diperoleh angka sebesar 0.330 menyatakan bahwa modal psikologis terhadap kinerja melalui stress kerja menghasilkan koefisien jalur yang bernilai positif. Hal ini berarti stress kerja memediasi modal psikologis terhadap kinerja di UPT Puskesmas Tembilahan Kota.

Pengaruh Dominan

Variabel eksogen yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel endogen dapat diketahui melalui total coefficient yang paling tinggi yang dapat diketahui melalui penjelasan berikut:

Tabel 4. Efek Modal Secara Langsung dan Tak Langsung

Eksogen	Endogen	Total Coefficient
Modal psikologis	Kinerja Pegawai	0.422
Modal psikologis	Stress Kerja	0.701
Stress Kerja	Kinerja Pegawai	0.471

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Variabel yang memiliki total coefficient terbesar modal psikologis terhadap kinerja dengan stress kerja sebagai variabel mediasi adalah variabel stress kerja dengan coefficient sebesar 0.701. Dengan demikian stress kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja.

Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Puskesmas Tembilahan Kota

Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara modal psikologis terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 3.508. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan modal psikologis terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh yang dilakukan oleh Iwan Hanafi, Liwanto, Albert Kurniawan (2015), Atiko Lusiyani, Irfan Helmy (2020), Tovan, Rusdian Rauf (2020). Hasil temuan berkaitan dengan modal psikologi adalah modal psikologi yang kuat membantu kinerja karena menciptakan lingkungan yang luar biasa dalam diri para pegawai, modal psikologi yang kuat membantu kinerja karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal yang kaku dan dapat mekan tumbuhnya motivasi dan inovasi. Berdasarkan logika seseorang yang mempunyai modal psikologi yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula

Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Stress Kerja pada UPT Puskesmas Tembilahan Kota

Pengaruh modal psikologis terhadap stress kerja. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara modal psikologis terhadap stress kerja adalah sebesar 8.846. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan modal psikologis terhadap stress kerja.

Hasil penelitian ini dibuktikan dengan peneliti yang dilakukan oleh Meiliana Meiliana (2020) Hasil penelitian menunjukkan gambaran psychological capital yang rendah dan stres kerja yang tinggi. Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan yang kuat antara psychological capital dengan stres kerja pada karyawan MN. Dengan adanya korelasi tersebut, bagi pihak MN sebaiknya meningkatkan psychological capital yang dimiliki karyawan agar stres kerja dapat berkurang. Hal ini akan memberikan dampak positif bagi kemajuan karyawan maupun perusahaan.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Puskesmas Tembilahan Kota

Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara stress kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 3.732. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan stress kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Tri Wartono (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Modal Psikologis terhadap kinerja dengan stress kerja sebagai variabel mediasi pada Pegawai UPT Puskesmas Tembilahan Kota

Pada hasil Nilai yang diperoleh dari tabel 4.11 menghasilkan T statistics sebesar 2.967. Hal ini menunjukkan bahwa T statistics $> T$ tabel (1.96). Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa stress kerja memediasi pengaruh modal psikologis terhadap kinerja. Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh modal psikologis terhadap stress kerja terhadap kinerja diketahui signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stress kerja berperan sebagai variabel mediasi pada kinerja pegawai UPT Puskesmas Tembilahan Kota. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunita Sari, Andika Yunianto bahwa Psychological capital yang dapat mendorong ekspektasi kinerja karyawan, dimana psychological capital mencerminkan kondisi psikologis yang positif. Dengan mengukur keberhasilan penerapan peranan psychological capital karyawan dalam mendorong

ekspektasi kinerja perusahaan, maka mampu memunculkan kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan masalah dan keberhasilan dalam bekerja.

Kesimpulan

Terdapat pengaruh yang signifikan modal psikologis terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh yang signifikan modal psikologis terhadap stress kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan stress kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh modal psikologis terhadap kinerja dengan stress kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini dapat membantu pengembangan ilmu pengetahuan terutama studi ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan modal psikologis, stress kerja, kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi UPT Puskesmas Tembilaan Kota dalam rangka meningkatkan kinerja Tenaga Kesehatan. Limitasi penelitian ini karena sedikitnya populasi yang diambil sehingga kurang mampu memberikan generalisasi terhadap hasil penelitian. Untuk itu pada peneliti selanjutnya disarankan menambah populasi yang lebih besar agar generalisasi hasil dapat lebih dipertanggungjawabkan.

Referensi

- A.A. Muninjaya. (2014). *Manajemen kesehatan*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC: 220-234.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: PT. Rosda Karya.
- Adam, V., Wulandari, J., & Aprillia, H. D. (2020). Analisis Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Driver Gojek Di Bandar Lampung. *Jurnal Perspektif Bisnis*, 3(2), 106-116.
- Alamsyah, D. (2011). *Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Nuha Medika; Yogyakarta.
- Alpian, F. (2019). Model Peningkatan Prestasi Kerja Melalui Stres Kerja, Kompensasi, Etika Kerja Islam Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 20(1), 62-72.
- Ashar Sunyoto Munandar. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- A.S, Munandar. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI.
- As' ad. Moh. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Galia Indonesia, Yogyakarta.
- Agripa Toar Sitepu. (2013). *Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado*. Vol.1, No.4, ISSN: 2303-1174.
- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Artadi, Febri Furqon. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Merapi Agung Lestari. Vol. 5. 374-378.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Astianto., Anggit dan Suprihhadi., Heru. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol. 3, No.7, 2014
- Augusty, Ferdinand. (2016). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Baron & Greenberg. (2007). *Behavior in Organization Understanding and Managing The Human Side of Work* . 6th edition. USA: Prentice Hall
- Bangun, Wilson. (2012). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Erlangga.
- Dhania, D. R. (2012). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, terhadap kepuasan Kerja (studi pada medical

- representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 1(1), 15-23.
- Dewi. (2013). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Pelaksana Produksi PT. Solo Kawistara Garmindo". Skripsi. Semarang: Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang.
- Dhini, Rama Dhania. (2010). Pengaruh Stres kerja, Beban kerja terhadap Kepuasan kerja. Universitas Muria Kudus. *Jurnal Psikologi*.
- Fernando Reinhard Tjiabrata Bode Lumanaw Lucky O.H. Dotulong. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017*, Hal. 1570-1580
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2021, February). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. In *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)* (pp. 29-42).
- Gowron, V. J. (2018). *Human Performance, Workload, and Situational Awareness Measures Handbook*, Second Edition. USA: CRC Press Taylor & Francis Group.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hanim, Maslatif. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 4 Nomor 3.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Handoko, Hani T. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hair et al. (2008). *Multivariate Data Analysis, Fifth Edition*, Prentice Hall, Upper Saddle River:New Jersey.
- Henni Indrayani. (2013). *Manajemen SDM Terintegrasi*. Pekanbaru: Suska Press
- Insan, M. Y., & Damrus, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Keperawatan Pada Rumah Sakit Umum Wulan Windy. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1).
- Komang Ardana, dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Graha Ilmu. Jhon Hardy, S. E. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Kadarisman, M. (2016). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, I. (2017). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta). Prodi Manajemen UPY.
- Kusuma, E. Y. (2020). Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Mojokerto. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 21(1), 41-56.
- Luthans, Fred. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- 83
- Latifa Hanim. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3)
- Lazarus Y.T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Lestari, E. D., DJASTUTI, I., & Sufian, S. (2015). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Sebagai Variabel Mediasi Studi pada Personal Banking Officer PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Semarang (Doctoral dissertation, Diponegoro University).
- Lijan Poltak Sinambela. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Menpan. (2017). Definisi Beban Kerja. <http://www.bkn.go.id>. (diakses pada tanggal 10 September 2020)
- Mangkuprawira, Sjafrli, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkuprawira, Sjafrli. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Ghalia. Indonesia, Jakarta
- Martoyo, Susilo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mochammad Taufan Permana Putra. (2016). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan di PT. "X", Unika Prihatsanti. *Jurnal Empati*, April 2016, Volume 5(2), 303-307
- M. Iqbal Hasan. (2015). Pokok – Pokok Materi Statistik 2 “, PT Bumi Aksara, Jakarta, Cetakan ketiga.
- Mahfudz, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Stres Kerja

- Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Consumer PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Eksekutif*, 14(1).
- Mudayana, A. A. (2012). Hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Daulan*, 6(1), 249-56.
- Noermijati. (2011). Peranan Karakteristik Individu dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Resor Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen FE Unibraw*
- Purbaningrat, P. M., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi PT. Lianinti Abadi di Denpasar. *E-jurnal Manajemen UNUD*, 4, 1149-1165.
- Putra & Prihatsanti. (2016). "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan di PT X". *Jurnal Empati : Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro*. Vol.5, 303-307
- Ravionita, F., Budiono, (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Astra Internasional TBK AUTO2000 Waru Surabaya Pada Bagian Parts Accessories (DEPO). *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.5 No.1, 2017.
- Robbins, Stephen P. (2017). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks
- Rivai, V, dan Mulyadi, D. (2019). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riggo, R.E. (2015). *Introduction to Industrial/Organization Psychology*. USA: Scott Foresman & amp Co
- Sabarguna HBS dan Listiani H. (2018). *Organisasi dan Manajemen Rumah Sakit*. Yogyakarta: KONSORSIUM Rumah Sakit Islam Jateng-DIY
- Sari, P. E. (2020). Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 13(1), 93-101.
- Soeprihanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta.
- Suwatno. (2011). *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Suci Press.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugama, I. D. G. Y. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(1), 11-26
- Sunaryo, H., & Rizal, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(07).
- Suparman, H. D., & S Pd I, M. M. (2017). The Effect Of Work Stress, Saturity And Compensation Of Employee Performance In Cv. Berkah Makmur Kota Sukabumi. *Ekonomedia*, 6(02), 1-14
- Sekaran, Uma. (2002). *Research Methods for Business*. Third Edition. Southern Illionis University.
- Singarimbun, M dan S. Effendi (Editor). (1989). *Metode Penelitian Survey*. LP3S, Jakarta
- Sitanggang, G. N. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam Tirtanadi Medan).
- Sondang P. Siagian. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Tambengi, Wojo, & Rumokoy. (2016). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indoneisa TBK. Witel Sulut. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, h. 1088-1097.
- Tjiabrata. 2017. "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado". *Jurnal EMBA : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen Universitas Sam Ratulangi*. ISSN 2303-1174
- Tyas, A. A. (2013). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja. *Forum Ilmiah Volume 10 Nomor 3*
- Usman, Husaini & Purnomo (2018). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. *Parsimonia Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(3), 278-288.
- Widiawati, F., Amboingtyas, D., Rakanita, A. M., & Warso, M. M. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Geogiven Visi Mandiri Semarang. *Journal of Management*, 3(3).
- Yamin Sofyan, Kurniawan Heri. (2019). *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek
- Yasmin, D., & Prasetyo, A. Y. (2017). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Penjaga Dan Teknisi Sarana Bantu Navigasi Pelayaran Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas Iii Pontianak. *Jurnal Manajemen*

Motivasi, 13(1), 834-838.

Zaki, H., & Marzolina, M. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3).

Zul Amri, Bimbingan dan Konseling Industri. Pekanbaru