

Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Ermina Dahmir^{1✉}, Zefriyenni², Jhon Very³

^{1,2,3} Jurusan Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

erminadahmir01@gmail.com

Abstract

This study aims to find the effect of job stress on job satisfaction, the effect of compensation on job satisfaction, the effect of the work environment on job satisfaction, the effect of job stress on performance, the effect of compensation on performance, the effect of work environment on performance, the effect of job satisfaction on performance, the effect of job stress on teacher performance with job satisfaction as an intervening variable, the effect of compensation on teacher performance with job satisfaction as an intervening variable, the effect of work environment on teacher performance with job satisfaction as an Intervening variable in Chemical Analyst Vocational School Padang. Research conducted in Padang Vocational High Schools, the research population is a teacher of Chemical Analyst Vocational School Padang with 51 civil servants. The sampling technique, the saturated sample, the technique of withdrawing all members of the population are used as samples. The sample is 51 people. Primary data were collected through a questionnaire using a Likert scale model that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is the Structural Equation Modeling (SEM) analysis tool using the partial least squares (PLS) program. The results of the study are there is an effect of job stress on job satisfaction, there is no effect of compensation on job satisfaction, there is no influence of the work environment on job satisfaction, there is an effect of job stress on performance, there is no effect of compensation on performance, there is no effect of work environment on performance, there is no effect of job satisfaction on performance, there is no effect of work stress on teacher performance with job satisfaction as an intervening variable, there is no effect of compensation on teacher performance with job satisfaction as an intervening variable, the effect of the work environment on teacher performance with job satisfaction as an intervening variable in Chemical Analyst Vocational School Padang.

Keywords: *Work Stress, Compensation, Work Environment, Job Satisfaction, Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh stres kerja terhadap kinerja, pengaruh kompensasi terhadap kinerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening, pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening di SMK-SMAK Padang. Penelitian yang dilakukan di SMK-SMAK Padang, populasi penelitian adalah guru SMK-SMAK Padang yang PNS berjumlah 51 orang, Teknik penarikan sampel, sampel jenuh, teknik penarikan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel berjumlah 51 orang. Data primer dikumpulkan melalui angket dengan menggunakan model skala Likert yang telah diuji kesahihan dan keahliannya. Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program partial least square (PLS). Hasil penelitian adalah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja, tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja, tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening, tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening di SMK-SMAK Padang

Kata kunci: Stres kerja, Kompensasi, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, Kinerja.

Jurnal Ekobistek is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas

dan pekerjaan. Untuk itu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan. Kinerja juga merujuk pada tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta kemampuannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, maka kinerja dinyatakan

baik dan sukses. Sebagaimana Mangkunegara (2017) menilai, kinerja karyawan berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai karyawan dalam kurun waktu tertentu yang diukur berdasarkan kuantitas maupun kualitas hasil kerja.

Pada hakikatnya, kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan. Kinerja guru ditunjukkan dengan peningkatan prestasi peserta didik. Suatu organisasi tentunya memiliki tujuan organisasi, begitu juga dengan organisasi pendidikan atau sekolah. Dalam mencapai tujuan sekolah tersebut, kinerja guru tentunya memiliki kontribusi. Untuk itu, sekolah juga harus memiliki cara tertentu dalam meningkatkan kinerja guru agar tujuan sekolah dapat tercapai.

Agar peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka sekolah perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Kinerja guru ditentukan oleh banyak faktor di antaranya stres kerja, kompensasi, lingkungan kerja serta kepuasan kerja sebagai intervening. Dari berbagai macam penelitian terdahulu, terdapat beberapa hasil penelitian yang berbeda, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh (Sandyka Yanuar Saleh, Kusuma Chandra Kirana, 2021) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan, berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Dharmayasa & Adnyani, 2020) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan penelitian yang dilakukan (Sari et al., 2017) membuktikan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja guru adalah stres kerja yang dialami oleh guru. Jika seorang guru mengalami stres, secara spontan dapat berpengaruh terhadap hasil kerja atau kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga harus dilakukan peningkatan kinerja bagi guru oleh manajemen. Di sisi lain stres adalah kondisi yang wajar yang dialami oleh setiap manusia sebagai respon dalam kehidupan sehari-hari. Akan tetapi, stres kerja dapat mengganggu ketidakstabilan psikis dan fisik yang berpengaruh pada pikiran, dan kondisi guru atau orang tersebut dalam bekerja. Stres kerja yang berlebihan juga dapat memicu ketidakstabilan pada tingkat emosi karyawan yang mengakibatkan kurangnya kontrol pada hasil kerja yang sedang dilakukan.

Faktor lain yang diduga mempunyai hubungan dengan kinerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi terhadap hasil kerja karyawannya baik berupa materiil maupun non materiil. Sebagaimana dikatakan oleh Martoyo (2018), kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang

(nonfinansial). Untuk itu, jika sekolah memberikan kompensasi yang adil bagi guru, maka akan memotivasi guru lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan organisasi. Dengan demikian sekolah harus dapat menetapkan kompensasi dengan tepat, sehingga dapat mempengaruhi kinerja guru.

Hal tersebut berdasarkan pada penelitian yang dilakukan Dharmayasa & Adnyani, (2020) yang membuktikan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; Maulana (2019) membuktikan hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan dengan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan; Sandyka Yanuar Saleh, Kusuma Chandra Kirana, (2021) membuktikan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan Ihsan et al., (2018) membuktikan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai termasuk guru adalah lingkungan kerja. Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahaya, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan. Setiap guru akan mengharapkan lingkungan kerja tempat mereka bekerja baik dan tidak membosankan. Bila lingkungan kerja tidak seperti yang diharapkan maka hal ini akan berpengaruh besar terhadap suasana kerja dan kebiasaan kerja guru sehingga berdampak langsung terhadap hasil kerja dan kepuasan kerja guru yang bersangkutan.

Hal ini mengacu pada penelitian Sari et al., (2017), Ahmad et al., (2019) membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Aniversari et al., (2022) membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang tidak kalah penting yang mempengaruhi kinerja guru selain stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja adalah kepuasan kerja sebagai intervening pengaruh langsung dan tidak langsung. Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan

sosial ditempat kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. Sutrisno (2019) menyatakan kepuasan kerja merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas dan kinerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.

Hasil penelitian yang dilakukan, Dharmayasa & Adnyani, (2020), Aniversari et al., (2022), Hasibuan & Afrizal, (2019) membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di SMK-SMAK Padang.
- H2 : Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di SMK-SMAK Padang.
- H3 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di SMK-SMAK Padang.
- H4 : Diduga stres kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK- SMAK Padang.
- H5 : Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK- SMAK Padang.
- H6 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja SMK- SMAK Padang.
- H7 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja SMK- SMAK Padang.
- H8 : Diduga stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan variabel Intervening kepuasan kerja di SMK-SMAK Padang.
- H9 : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru dengan variabel Intervening kepuasan kerja di SMK-SMAK Padang.
- H10 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan variabel Intervening kepuasan kerja di SMK-SMAK Padang

2. Metodologi Penelitian

Penelitian pengaruh stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Objek penelitian adalah SMK-SMAK Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK-SMAK Padang yang PNS berjumlah 51 orang. Adapun sampel yang diambil adalah seluruh populasi menjadi sampel yaitu sebanyak 51 orang.

Analisis data dilakukan menggunakan persamaan struktural model pengukuran (SEM) dengan metode pendekatan Partial Least Square (PLS) menggunakan aplikasi SmartPLS versi 3.3.3. Untuk mengukur

kualitas data, dilakukan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data adalah berupa kuesioner yang terdiri atas 5 variabel, yaitu satu variabel dependent, tiga variabel independent dan 1 variabel intervening, sesuai dengan variabel penelitiannya.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Persamaan Struktural

a. Persamaan Struktural 1

Nilai koefisien pengaruh variabel Stres Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 3,514 artinya jika nilai Stres Kerja (X1) meningkat sebesar 1 satuan, sementara nilai variabel lain (X2) dan (X3) tetap, maka Kepuasan Kerja (Z) akan meningkat sebesar 3,514. Apabila nilai koefisien pengaruh variable Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,933 artinya apabila nilai Kompensasi (X2) meningkat sebesar 1 satuan sementara nilai variabel lain (X1) dan (X3) tetap, maka nilai Kepuasan Kerja (Z) akan meningkat sebesar 0,933. Sedangkan nilai koefisien pengaruh variable Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 1,649 artinya apabila nilai Lingkungan Kerja (X3) meningkat sebesar 1 satuan sementara nilai variabel lain (X1) dan (X2) tetap, maka nilai Kepuasan Kerja (Z) akan meningkat sebesar 1,649.

b. Persamaan Struktural 2

Nilai koefisien pengaruh variabel Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 2,163 artinya jika nilai Stres Kerja (X1) meningkat sebesar 1 satuan, sementara nilai variabel lain (X2) dan (X3) dan (Z) tetap, maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 2,163. Apabila nilai koefisien pengaruh variable Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,082 artinya apabila nilai Kompensasi (X2) meningkat sebesar 1 satuan sementara nilai variabel lain (X1) dan (X3) dan (Z) tetap, maka nilai Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,082.

Apabila nilai koefisien pengaruh variable Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 1,206 artinya apabila nilai Lingkungan Kerja (X3) meningkat sebesar 1 satuan sementara nilai variabel lain (X1) dan (X2) dan (Z) tetap, maka nilai Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 1,206. Sedangkan nilai koefisien pengaruh variable Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,118 artinya apabila nilai Lingkungan Kerja (X3) meningkat sebesar 1 satuan sementara nilai variabel lain (X1) dan (X2) dan (Z) tetap, maka nilai Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,118.

3.2 Uji R-Square

Nilai R-square merupakan nilai yang digunakan untuk melihat seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hasil pengujian R-square dapat dilihat Pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji R-square

Variabel	Nilai R-square
Kepuasan Kerja	0,605
Kinerja	0,297

Berdasarkan Tabel 1. bahwa stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabilitas konstruk kepuasan kerja sebesar 60,5%, dan sisanya sebesar 39,5% diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan stres kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variabilitas konstruk kinerja sebesar 29,7%, dan sisanya sebesar 70,3% diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini

3.3 Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Pengujian hipotesis dikatakan memiliki pengaruh signifikan apabila nilai T-Statistik lebih besar ($>$) dari 1.96 dengan tingkat signifikansi p-value lebih kecil ($<$) dari 0.05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif (Muchlis et al., 2021). Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung (Direct Effect)

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T- Statistic	P Values
Stres Kerja > Kepuasan Kerja	0,539	0,546	0,154	3,513	0,000
Kompensasi > KepuasanKerja	0,130	0,128	0,144	0,906	0,365
LingkunganKerja > Kepuasan Kerja	0,251	0,263	0,144	1,735	0,083
Stres Kerja > Kinerja	0,454	0,451	0,29	2,073	0,039
Kompensasi > Kinerja	-0,019	-0,023	0,239	0,078	0,938
LingkunganKerja > Kinerja	0,202	0,239	0,161	1,255	0,210
KepuasanKerja> Kinerja	-0,025	-0,037	0,204	0,121	0,904

Berdasarkan Tabel 2. bahwa diperoleh hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effect) sebagai berikut:

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pertama menguji apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di SMK-SMAK Padang. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,539 dan t- statistik yaitu sebesar 3,513. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan. karena $>1,96$ dengan p-value $<0,05$ sehingga hipotesis pertama diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa

stres kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua menguji apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di SMK-SMAK Padang. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,130 dan t- statistik yaitu sebesar 0,906. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik tidak signifikan. karena $<1,96$ dengan p-value $>0,05$ sehingga hipotesis

kedua ditolak. Hal tersebut membuktikan bahwa kompensasi tidak terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis ketiga menguji apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di SMK-SMAK Padang. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,251 dan t-statistik yaitu sebesar 1,735. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik tidak signifikan karena $<1,96$ dengan p-value $>0,05$ sehingga hipotesis ketiga ditolak. Hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Hipotesis keempat menguji apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK-SMAK Padang. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta stres kerja terhadap kinerja sebesar 0,454 dan t-statistik yaitu sebesar 2,073. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan. karena $>1,96$ dengan p-value $<0,05$ sehingga hipotesis keempat diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa stres kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Hipotesis kelima menguji apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK-SMAK Padang. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta kompensasi terhadap kinerja sebesar -0,019 dan t-statistik yaitu sebesar 0,078. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik tidak signifikan. karena $<1,96$ dengan p-value $>0,05$ sehingga hipotesis kelima ditolak. Hal tersebut membuktikan bahwa kompensasi tidak terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hipotesis keenam menguji apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK-SMAK Padang. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,202 dan t-statistik yaitu sebesar 1,255. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik tidak signifikan. karena $<1,96$ dengan p-value $>0,05$ sehingga hipotesis keenam ditolak. Hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hipotesis ketujuh menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK-SMAK Padang. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar -0,025 dan t-statistik yaitu sebesar 0,121. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik tidak signifikan. karena $<1,96$ dengan p-value $>0,05$ sehingga hipotesis keenam ditolak. Hal tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

b. Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Pengujian hipotesis dikatakan memiliki pengaruh signifikan apabila nilai T- Statistik lebih besar ($>$) dari 1.96 dengan tingkat signifikansi p-value lebih kecil ($<$) dari 0.05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif (Muchlis et al., 2021). Namun suatu variabel intervening dikatakan memediasi variabel independen terhadap variabel dependen apabila nilai path coefficient original sample pengujian pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada pengujian pengaruh langsung. SmartPLS tidak menampilkan diagram untuk pengujian pengaruh tidak langsung dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Pengujian Hipotesis Semua Variabel Secara Simultan (Uji F)

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T- Statistic	P Values
Stres Kerja > Kinerja melalui Kepuasan	-0,013	-0,009	0,119	0,112	0,911
Kompensasi > Kinerja melalui Kepuasan	-0,003	-0,006	0,039	0,081	0,935
LingkunganKerja > Kinerja melalui	-0,006	-0,020	0,064	0,097	0,923

Berdasarkan Tabel 3. diketahui hasil pengujian pengaruh tidak langsung (indirect effect) sebagai berikut:

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening

Hipotesis kedelapan menguji apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai intervening di SMK-SMAK Padang. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai intervening sebesar -0,013 dan t-statistik yaitu sebesar 0,112. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik tidak signifikan. Karena $<1,96$ dengan p-value $>0,05$ sehingga hipotesis kedelapan ditolak. Hal tersebut membuktikan bahwa stres kerja terbukti tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai intervening.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening

Hipotesis kesembilan menguji apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai intervening di SMK-SMAK Padang. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai intervening sebesar -0,003 dan t-statistik yaitu sebesar 0,081. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik tidak signifikan. karena $<1,96$ dengan p-value $>0,05$ sehingga hipotesis kesembilan ditolak. Hal tersebut membuktikan bahwa kompensasi tidak terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai intervening.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening

Hipotesis kesepuluh menguji apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai intervening di SMK-SMAK Padang. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai intervening sebesar 0,006 dan t-statistik yaitu sebesar 0,097. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik tidak signifikan. karena $<1,96$ dengan p-value $>0,05$ sehingga hipotesis kesepuluh ditolak. Hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai intervening.

Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor paling berpengaruh dalam kinerja guru di SMK-SMAK Padang. Mengingat literatur sebelumnya, penelitian ini menggunakan tiga variabel indenpenden, yaitu stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja sedangkan varibel dependen yaitu kinerja dan varibel intervening kepuasan kerja. Selain itu, efek mediasi pengaruh langsung dan tidak langsung dikembangkan dan diuji dengan metode Structural Equation Modeling (SEM) dan dibantu dengan software SmartPLS 3.0, hasil penelitian ini menunjukkan sebagai berikut:

Hipotesis pertama dalam penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK-SMAK Padang. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,539 dan t-statistik yaitu sebesar 3,513. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan. karena $>1,96$ dengan p-value $<0,05$ sehingga hipotesis pertama diterima. Semakin menurun tingkat stres kerja guru akan meningkatkan kepuasan kerja guru SMK-SMAK Padang Berdasarkan hasil yang diperoleh stres kerja membuktikan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis ini diterima. Sedangkan berdasarkan deskripsi diketahui bahwa stres kerja di SMK-SMAK dengan Nilai TCR sebesar 84,55 dengan kategori Baik, karenanya perlu diperbaiki agar kepuasan kerja pegawai bisa lebih meningkat. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Irawan, 2018) yang menyatakan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis kedua membuktikan bahwa kompensasi tidak ada pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK-SMAK Padang. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,130 dan t-statistik yaitu sebesar 0,841. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik tidak signifikan. karena $<1,96$ dengan p-value $>0,05$ sehingga hipotesis kedua ditolak. Berdasarkan hasil yang diperoleh kompensasi tidak membuktikan adanya pengaruh positif terhadap kepuasan guru SMK-SMAK Padang sehingga hipotesis ini ditolak. Sedangkan berdasarkan deskripsi diketahui bahwa kompensasi di SMK-SMAK dengan Nilai TCR sebesar 87,25 dengan kategori Baik. Hasil tersebut disebabkan sebagian besar responden sudah merasa puas dengan kompensasi yang diterima dan guru SMK-SMAK Padang merasa kompensasi yang diterima sudah ada dalam peraturan pemerintah dan tidak mungkin naik walau kepuasan kerja meningkat dan menurut pengamatan penulis khususnya untuk kasus ini, bahwa untuk kompensasi yang diterima guru sudah baik, sehingga tidak perlu untuk diteliti lebih jauh. Hasil tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Irawan, 2018) dimana dalam hasil penelitiannya membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis ketiga membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK-SMAK Padang. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,251 dan t-statistik yaitu sebesar 1,653. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik tidak signifikan. karena $<1,96$ dengan p-value $>0,05$ sehingga hipotesis ketiga ditolak. Sehingga hipotesis ketiga ditolak. Berdasarkan hasil yang diperoleh lingkungan kerja tidak membuktikan adanya pengaruh positif terhadap kepuasan guru SMK-SMAK

Padang sehingga hipotesis ini ditolak. Sedangkan berdasarkan deskripsi diketahui bahwa lingkungan kerja di SMK-SMAK dengan Nilai TCR sebesar 75,00 dengan kategori Cukup Baik. Hasil tersebut disebabkan sebagian besar responden sudah merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada saat sekarang ini sehingga tidak perlu ditingkatkan lagi dan menurut pengamatan penulis khususnya untuk kasus ini, bahwa untuk lingkungan kerja di SMK-SMAK Padang sudah cukup baik, sehingga tidak perlu untuk diteliti lebih jauh. Hasil tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hasibuan & Afrizal, 2019) dimana dalam hasil penelitiannya membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis keempat membuktikan bahwa stres kerja tidak signifikan. karena $<1,96$ dengan $p\text{-value} >0,05$ berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK-SMAK Padang. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta stres kerja terhadap kinerja sebesar 0,454 dan $t\text{-statistik}$ yaitu sebesar 2,062. Dari hasil ini dinyatakan $t\text{-statistik}$ signifikan. karena

$>1,96$ dengan $p\text{-value} <0,05$ sehingga hipotesis keempat diterima. Semakin menurun tingkat stres kerja pegawai akan meningkatkan kinerja guru SMK-SMAK Padang. Berdasarkan hasil yang diperoleh stres kerja membuktikan adanya pengaruh positif yang signifikan ini sehingga tidak perlu ditingkatkan lagi dan terhadap kinerja, sehingga hipotesis ini diterima. menurut pengamatan penulis khususnya untuk kasus Sedangkan berdasarkan deskripsi diketahui bahwa stres ini, bahwa untuk lingkungan kerja di SMK-SMAK kerja di SMK- SMAK dengan Nilai TCR sebesar 84,55 Padang sudah cukup baik, sehingga tidak perlu untuk dengan kategori Baik, karenanya perlu diperbaiki agar diteliti lebih jauh. Hasil tersebut bertolak belakang kinerja pegawai bisa lebih meningkat. Hasil tersebut dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh sesuai dengan penelitan terdahulu yang dilakukan oleh (Hasibuan & Afrizal, 2019) dimana dalam hasil (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021) yang menyatakan penelitiannya membuktikan bahwa lingkungan kerja stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kinerja. Begitu juga penelitian yang dilakukan kerja. (Dharmayasa & Adnyani, 2020) dan (Sari et al., 2017) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis kelima membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK-SMAK Padang. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta kompensasi terhadap kinerja sebesar -0,019 dan $t\text{-statistik}$ yaitu sebesar 0,084. Dari hasil ini dinyatakan $t\text{-statistik}$ tidak signifikan. karena $<1,96$ dengan $p\text{-value} >0,05$ sehingga hipotesis kelima ditolak. Berdasarkan hasil yang diperoleh kompensasi tidak membuktikan adanya pengaruh positif kinerja guru SMK-SMAK Padang sehingga hipotesis ini ditolak. Sedangkan berdasarkan deskripsi diketahui bahwa stres kerja di SMK-SMAK dengan Nilai TCR sebesar 87,25 dengan kategori Baik, karenanya perlu diperbaiki agar kinerja pegawai bisa lebih meningkat. Hasil tersebut disebabkan sebagian besar responden sudah merasa cukup puas dengan kompensasi yang diterima guru SMK-SMAK Padang merasa kompensasi yang diterima sudah ada dalam peraturan pemerintah dan tidak mungkin naik dan menurut pengamatan penulis khususnya untuk kasus ini, bahwa

untuk kompensasi yang diterima guru sudah cukup baik, sehingga tidak perlu untuk diteliti lebih jauh. Hasil tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021) dimana dalam hasil penelitiannya membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan (Hasibuan & Afrizal, 2019) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis keenam membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK-SMAK Padang. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,202 dan $t\text{-statistik}$ yaitu sebesar 1,182. Dari hasil ini dinyatakan $t\text{-statistik}$ tidak signifikan. karena $<1,96$ dengan $p\text{-value} >0,05$ sehingga hipotesis keenam ditolak. Berdasarkan hasil lingkungan kerja tidak membuktikan adanya pengaruh positif terhadap kinerja guru SMK-SMAK Padang sehingga hipotesis ini ditolak.

Sedangkan berdasarkan deskripsi diketahui bahwa stres kerja di SMK-SMAK dengan Nilai TCR sebesar 75,25 dengan kategori Cukup Baik. Hasil tersebut disebabkan sebagian besar responden sudah merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada saat sekarang ini sehingga tidak perlu ditingkatkan lagi dan terhadap kinerja, sehingga hipotesis ini diterima. menurut pengamatan penulis khususnya untuk kasus Sedangkan berdasarkan deskripsi diketahui bahwa stres ini, bahwa untuk lingkungan kerja di SMK-SMAK kerja di SMK- SMAK dengan Nilai TCR sebesar 84,55 Padang sudah cukup baik, sehingga tidak perlu untuk dengan kategori Baik, karenanya perlu diperbaiki agar diteliti lebih jauh. Hasil tersebut bertolak belakang kinerja pegawai bisa lebih meningkat. Hasil tersebut dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh sesuai dengan penelitan terdahulu yang dilakukan oleh (Hasibuan & Afrizal, 2019) dimana dalam hasil (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021) yang menyatakan penelitiannya membuktikan bahwa lingkungan kerja stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kinerja. Begitu juga penelitian yang dilakukan kerja.

Hipotesis ketujuh menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK-SMAK Padang. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar - 0,025 dan $t\text{-statistik}$ yaitu sebesar 0,116. Dari hasil ini dinyatakan $t\text{-statistik}$ tidak signifikan. karena $<1,96$ dengan $p\text{-value} >0,05$ sehingga hipotesis ketujuh ditolak. Berdasarkan hasil yang diperoleh kepuasan kerja tidak membuktikan adanya pengaruh positif terhadap kinerja guru SMK-SMAK Padang sehingga hipotesis ini ditolak. Sedangkan berdasarkan deskripsi diketahui bahwa kepuasan kerja di SMK-SMAK dengan Nilai TCR sebesar 83,84 dengan kategori Baik. Hasil tersebut disebabkan sebagian besar responden sudah merasa puas dengan pekerjaan nya saat sekarang ini sehingga tidak perlu ditingkatkan lagi dan menurut pengamatan penulis khususnya untuk kasus ini, bahwa untuk kepuasan kerja di SMK-SMAK Padang sudah cukup baik, sehingga tidak perlu untuk diteliti lebih jauh. Hasil tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hasibuan & Afrizal, 2019) dimana dalam hasil penelitiannya membuktikan bahwa

kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis kedelapan membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai intervening di SMK-SMAK Padang. Hasil pengujian menunjukkan t-statistik stres kepuasan kerja memediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai terhadap kinerja pegawai..

intervening sebesar -0,122 dan nilai p value yaitu **4. Kesimpulan**

sebesar 0,902. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik tidak signifikan karena $<1,96$ dengan p-value $>0,05$ sehingga penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan hipotesis kedelapan ditolak. Berdasarkan hasil yang sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa diperoleh kepuasan kerja tidak membuktikan adanya kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut stres mediasi parsial maupun mediasi full antara stres kerja terhadap kinerja guru SMK-SMAK Padang sehingga di SMK-SMAK Padang. Kompensasi tidak hipotesis ini ditolak. Dalam penelitian ini pengaruh berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di langsung yang berpengaruh sedangkan tidak langsung SMK-SMAK Padang. Lingkungan kerja tidak tidak berpengaruh. Hasil tersebut bertolak belakang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh SMK-SMAK Padang. Stres kerja berpengaruh (Aniversari et al., 2022) dimana dalam hasil signifikan terhadap kinerja guru di SMK-SMAK penelitiannya membuktikan bahwa kepuasan kerja Padang. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan memediasi antara stres kerja terhadap kinerja pegawai. terhadap kinerja guru di SMK-SMAK Padang. Hipotesis kesembilan membuktikan bahwa kompensasi Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui terhadap kinerja guru di SMK-SMAK Padang. kepuasan kerja sebagai intervening di SMK-SMAK Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Padang. Hasil pengujian menunjukkan t-statistik stres kinerja guru di SMK-SMAK Padang. Stres kerja tidak kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai berpengaruh signifikan dan tidak memediasi terhadap intervening sebesar -0,121 dan nilai p value yaitu kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai sebesar 0,903. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik tidak intervening di SMK-SMAK Padang. Kompensasi signifikan. karena $<1,96$ dengan p-value $>0,05$ sehingga tidak berpengaruh signifikan dan tidak memediasi hipotesis kesembilan ditolak. Berdasarkan hasil yang terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai diperoleh kepuasan kerja tidak membuktikan adanya intervening di SMK-SMAK Padang. Lingkungan mediasi parsial maupun mediasi full antara kompensasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan tidak terhadap kinerja guru SMK-SMAK Padang sehingga memediasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan hipotesis ini ditolak. Dalam penelitian ini pengaruh kerja sebagai intervening di SMK-SMAK Padang.

langsung maupun tidak langsung tidak berpengaruh. Hasil tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hasibuan & Afrizal, 2019) dimana dalam hasil penelitiannya membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis kesepuluh membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai intervening di SMK-SMAK Padang. Hasil pengujian menunjukkan t-statistik stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai intervening sebesar -0,121 dan nilai p value yaitu sebesar 0,902. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik tidak signifikan. karena $<1,96$ dengan p-value $>0,05$ sehingga hipotesis kesepuluh ditolak. Berdasarkan hasil yang diperoleh kepuasan kerja tidak membuktikan adanya mediasi parsial maupun mediasi full antara stres kerja terhadap kinerja guru SMK-SMAK Padang sehingga hipotesis ini ditolak. Full Mediation, variabel independen tidak mampu mempengaruhi secara signifikan variabel dependen tanpa melalui variabel mediator. Sedangkan Part Mediation, artinya variabel independen mampu mempengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melalui/melibatkan variabel mediator. Dalam

Daftar Rujukan

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
- Aniversari, P., Sanjaya, V. F., & Pendahuluan, A. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). 3(1), 1–24.
- Dharmayasa, P. B., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(8), 2915. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i08.p02>.
- Hasibuan, E. A., & Afrizal. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan. JEM:

- Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang, 5(1), 22–41.
- Ihsan, N., A. A., & Rozi, A. F. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (Rsuk) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 161. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1759>.
- Irawan, D. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Agen Ajb Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 13(2), 84035.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017) *Manajemen sumber daya manusia*, Bandung. Remaja Rosda karya.
- Martoyo, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*. BPFE, Yogyakarta.
- Maulana, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tema (Trijaya Excel Madura) Melalui Kepuasan Kerja. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 2(1), 34–51. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v2i1.3185>.
- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>.
- Rahmawati, D. (2017). Pengaruh kondisi lingkungan kerja dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Wana Indonesia. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(7), 1–15.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>.
- Sandyka Yanuar Saleh, Kusuma Chandra Kirana, J. H. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Pengolahan Air Limbah Sewon. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(1), 324–332. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/722>.
- Sari, I. L., Lengkong, V. P. K., & Sepang, J. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wenangcemerlang Press the Influence of Job Stress and Work Environment on Employee Performance in Pt. Wenangcemerlang Press. *Pengaruh Stres Kerja... 4445 Jurnal EMBA*, 5(3), 4445–4454.
- <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18638/18157>.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>.