PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN SEKTOR CIRACAS JAKARTA TIMUR

Fildzah Zahira Shofa [1], Saefudin Zuhri [2], Wiwin Surtinah [3]
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
STIE Kusuma Negara,Indonesia
fildzahzahira07@gmail.com [1], saefudinzuhri052@gmail.com [2],
wsurtinah70@gmail.com [3]

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workload and work stress on job satisfaction among employees of the Ciracas Sector Fire and Rescue Department, East Jakarta, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative method with a causal approach. The population consisted of 106 employees, and 103 respondents were selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires using a Likert scale. The data were analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, t-tests, and an F-test with the assistance of IBM SPSS Statistics version 21. The results show that workload has a negative and significant effect on job satisfaction, with a regression coefficient of -0.507, a t-value of -6.276, and a significance value of 0.000 (p < 0.05). Work stress also has a negative and significant effect on job satisfaction, with a regression coefficient of -0.611, a t-value of -8.586, and a significance value of 0.000 (p < 0.05). Simultaneously, workload and work stress have a significant effect on job satisfaction, as indicated by an F-value of 65.403, exceeding the F-table value of 3.09, with a significance value of 0.000 (p < 0.05). These findings indicate that higher workload and work stress are associated with lower job satisfaction. Therefore, appropriate workload distribution and effective work-stress management are important to help maintain employee job satisfaction.

Keywords: *Workload, Work Stress, Job Satisfaction.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Ciracas Jakarta Timur, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausal. Populasi penelitian berjumlah 106 pegawai, dengan sampel sebanyak 103 responden yang

ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien regresi sebesar -0,507, nilai t hitung sebesar -6,276, dan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Stres kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien regresi sebesar -0,611, nilai t hitung sebesar -8,586, dan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Secara simultan, beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 65,403, lebih besar daripada F tabel sebesar 3,09, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja dan stres kerja yang dirasakan pegawai, semakin rendah kepuasan kerja yang cenderung dirasakan. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang proporsional dan pengelolaan stres kerja perlu diperhatikan untuk menjaga kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja.

A. Pendahuluan

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan perasaan pegawai terhadap pekerjaan dan kondisi kerja yang dijalani. Kepuasan kerja yang baik perlu diperhatikan, khususnya pada instansi pelayanan publik yang menuntut pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawab secara optimal. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan merupakan instansi yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan risiko, tuntutan fisik, dan tekanan kerja yang tinggi. Kondisi tersebut menjadikan pengelolaan sumber daya manusia sebagai hal penting, termasuk dalam memperhatikan beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja pegawai.

Beban kerja dan stres kerja merupakan dua faktor yang dapat berkaitan dengan kepuasan kerja. Beban kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan, waktu, dan tanggung jawab pegawai dapat menimbulkan kelelahan serta mengurangi kenyamanan dalam bekerja. Sementara itu, stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan tekanan emosional dan memengaruhi pengalaman pegawai

selama melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, pembagian beban kerja yang proporsional dan pengelolaan stres kerja yang memadai dapat mendukung terciptanya kondisi kerja yang lebih kondusif. Oleh karena itu, kedua faktor tersebut perlu dikaji untuk memahami kondisi kepuasan kerja pegawai, terutama pada lingkungan kerja yang memiliki tuntutan dan risiko tinggi.

Fenomena yang ditemukan dalam pra-penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Ciracas Jakarta Timur belum dirasakan secara merata. Hasil pra-penelitian yang tercantum dalam skripsi memperlihatkan bahwa jawaban pada kategori cukup puas berada pada kisaran 38,8% hingga 46,6% untuk sejumlah pernyataan. Temuan tersebut menunjukkan adanya variasi penilaian pegawai terhadap kondisi pekerjaannya dan menjadi dasar untuk mengkaji lebih lanjut faktor-faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Dalam konteks ini, beban kerja dan stres kerja dipilih sebagai variabel yang diteliti karena keduanya berkaitan dengan tuntutan pekerjaan dan tekanan yang dapat dialami pegawai.

Penelitian terdahulu mengenai hubungan beban kerja dan stres kerja dengan kepuasan kerja menunjukkan hasil yang belum konsisten. Skripsi ini menguraikan sejumlah penelitian yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, antara lain penelitian Fardah dan Ayuningtias (2020), Fagar dan Hani (2020), Suartana dan Dewi (2020), Prasetyo et al. (2021), serta Usman dan Latief (2022). Namun, penelitian Asturi (2022) dan Rini Fitriantini (2020) melaporkan pengaruh positif dan signifikan, sedangkan Wijono (2023) serta Mulya dan Yuliantini (2023) menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya kesenjangan empiris yang perlu dikaji kembali. Pada hubungan beban kerja dan kepuasan kerja, skripsi juga mengidentifikasi perbedaan temuan penelitian terdahulu sehingga hubungan antarvariabel tersebut masih relevan untuk diuji pada konteks organisasi yang berbeda.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan penelitian tersebut,

penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, serta pengaruh beban kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Ciracas Jakarta Timur. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris dalam bidang manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi instansi dalam mengelola pembagian beban kerja dan tekanan kerja untuk mendukung kepuasan pegawai.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausal untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Ciracas Jakarta Timur. Penelitian dilaksanakan pada Maret hingga Juli 2026. Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2), sedangkan variabel dependennya adalah kepuasan kerja (Y).

Populasi penelitian berjumlah 106 pegawai. Penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sasaran penelitian. Kuesioner disebarkan kepada seluruh anggota populasi dan diperoleh 103 kuesioner yang dapat diolah. Dengan demikian, analisis data penelitian didasarkan pada jawaban 103 responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), netral (skor 3), tidak setuju (skor 2), dan sangat tidak setuju (skor 1). Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel untuk memperoleh data mengenai beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja pegawai.

Analisis data dilakukan dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 21. Tahapan analisis meliputi analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas instrumen, serta uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hubungan

antara variabel independen dan variabel dependen. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dan uji F untuk menguji pengaruh beban kerja dan stres kerja secara simultan. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Ciracas Jakarta Timur. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada populasi sebanyak 106 pegawai, dengan 103 kuesioner yang dapat diolah. Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 21.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen dalam mengukur setiap variabel penelitian. Hasil pengujian reliabilitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	13	0,783	Reliabel
Stres Kerja (X_2)	16	0,776	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	20	0,778	Reliabel

Berdasarkan Tabel 1, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70. Variabel beban kerja memperoleh nilai 0,783, stres kerja sebesar 0,776, dan kepuasan kerja sebesar 0,778. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang memadai sehingga dapat digunakan untuk menganalisis hubungan antarvariabel dalam penelitian ini.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh beban kerja serta stres kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian regresi dan uji t disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Variabel	Koefisien B	Beta	t hitung	Sig.
Konstanta	140,971	–	24,315	0,00

Beban Kerja (X_1)	-0,507	-0,417	-6,276	0,00
Stres Kerja (X_2)	-0,611	-0,571	-8,586	0,00

Berdasarkan Tabel 2, persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 140{,}971 - 0{,}507X_1 - 0{,}611X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki koefisien regresi negatif. Koefisien beban kerja sebesar -0,507 berarti bahwa peningkatan satu satuan beban kerja berkaitan dengan penurunan kepuasan kerja sebesar 0,507 satuan, dengan asumsi stres kerja tetap. Sementara itu, koefisien stres kerja sebesar -0,611 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan stres kerja berkaitan dengan penurunan kepuasan kerja sebesar 0,611 satuan, dengan asumsi beban kerja tetap.

Hasil uji t menunjukkan bahwa beban kerja memiliki nilai t hitung sebesar -6,276 dengan signifikansi 0,000, sedangkan stres kerja memiliki nilai t hitung sebesar -8,586 dengan signifikansi 0,000. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, beban kerja dan stres kerja masing-masing berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan nilai koefisien beta terstandar, stres kerja memiliki nilai absolut lebih besar (-0,571) dibandingkan beban kerja (-0,417), sehingga stres kerja menunjukkan pengaruh relatif yang lebih dominan dalam model penelitian ini.

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3 Hasil Uji F (Simultan)

Model	F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja	65,403	3,09	0,000	Sig

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai F hitung sebesar 65,403, lebih besar daripada F tabel sebesar 3,09, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki keterkaitan yang signifikan dengan perubahan kepuasan kerja.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan beban kerja dan stres kerja dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4 Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,753	0,567	0,558	4,29930

Berdasarkan Tabel 4, nilai Adjusted R Square sebesar 0,558 atau 55,8%. Artinya, beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 55,8% variasi kepuasan kerja dalam model penelitian. Adapun 44,2% sisanya berkaitan dengan faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Nilai R sebesar 0,753 juga menunjukkan hubungan simultan yang kuat antara kedua variabel independen dan kepuasan kerja berdasarkan pedoman interpretasi yang digunakan dalam skripsi.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien regresi sebesar -0,507 dan nilai signifikansi 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja cenderung diikuti penurunan kepuasan kerja pegawai ketika variabel stres kerja dianggap tetap. Kondisi tersebut mengindikasikan pentingnya kesesuaian antara tuntutan pekerjaan, kemampuan pegawai, dan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas.

Pada lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, tuntutan pekerjaan dapat berkaitan dengan tanggung jawab pelayanan, kesiapsiagaan, serta pelaksanaan tugas yang memiliki risiko. Apabila tuntutan pekerjaan dirasakan terlalu tinggi, pegawai dapat mengalami tekanan dan berkurangnya kenyamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, pembagian tugas yang proporsional dan penyesuaian beban kerja perlu diperhatikan untuk mendukung kepuasan kerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan sejumlah penelitian terdahulu yang dibahas dalam skripsi, antara lain penelitian Rada Yuridha (2022), Tania dan Joyce A. (2023), serta Enda Astika et al. (2022), yang dilaporkan menemukan pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien regresi sebesar -0,611 dan nilai signifikansi 0,000. Hasil tersebut berarti bahwa peningkatan stres kerja cenderung diikuti penurunan kepuasan kerja pegawai, dengan asumsi beban kerja tetap.

Stres kerja dapat berkaitan dengan tekanan dalam menyelesaikan tugas, tuntutan tanggung jawab, serta kondisi pekerjaan yang memerlukan kesiapsiagaan. Apabila tekanan tersebut tidak dikelola secara memadai, pegawai berpotensi mengalami penurunan kenyamanan dan penilaian positif terhadap pekerjaannya. Hasil ini menunjukkan bahwa pengelolaan stres kerja merupakan aspek penting untuk diperhatikan dalam upaya menjaga kepuasan kerja pegawai.

Dalam skripsi, hasil penelitian ini juga dibandingkan dengan penelitian Rada Yuridha (2022), Aemi et al. (2023), serta Siti dan Rohmad (2026), yang dilaporkan menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan. Meskipun demikian, skripsi turut menguraikan adanya penelitian terdahulu dengan hasil berbeda, termasuk penelitian yang menemukan pengaruh positif atau tidak menemukan pengaruh signifikan. Perbedaan tersebut memperlihatkan bahwa hubungan stres kerja dan kepuasan kerja masih perlu dipahami sesuai karakteristik organisasi serta kondisi responden yang diteliti.

Hasil uji F menunjukkan nilai sebesar 65,403, lebih tinggi daripada F tabel sebesar 3,09, dengan signifikansi 0,000. Hasil tersebut membuktikan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan

Penyelamatan Sektor Ciracas Jakarta Timur.

Nilai Adjusted R Square sebesar 55,8% menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan lebih dari setengah variasi kepuasan kerja dalam model penelitian. Sementara itu, 44,2% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model yang diuji. Hasil ini menegaskan bahwa kepuasan kerja tidak hanya perlu dipahami dari satu faktor, tetapi juga dengan mempertimbangkan tuntutan pekerjaan dan tekanan yang dirasakan pegawai secara bersamaan.

Selain itu, nilai beta terstandar menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh relatif lebih dominan dibandingkan beban kerja dalam model penelitian ini. Oleh karena itu, upaya menjaga kepuasan kerja dapat mencakup pembagian beban kerja yang sesuai sekaligus pengelolaan tekanan kerja. Namun, hasil ini terbatas pada pegawai dan konteks organisasi yang diteliti, sehingga penerapannya pada organisasi lain perlu mempertimbangkan karakteristik masing-masing.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Sektor Ciracas Jakarta Timur, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien regresi sebesar -0,507 dan nilai signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja cenderung diikuti penurunan kepuasan kerja pegawai. Stres kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien regresi sebesar -0,611 dan nilai signifikansi 0,000. Secara simultan, beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 65,403 dan signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,558 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 55,8% variasi kepuasan kerja, sedangkan 44,2% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian.

Berdasarkan temuan tersebut, instansi diharapkan dapat memperhatikan pembagian beban

kerja agar sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab pegawai, serta meningkatkan pengelolaan stres kerja melalui dukungan lingkungan kerja dan pengaturan tugas yang memadai. Upaya tersebut diharapkan dapat membantu menjaga kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pelayanan dan penyelamatan masyarakat. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang belum diteliti agar pemahaman mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja menjadi lebih menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

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, 7(3), 2811–2820.

Ananda, R., Ridho, A., & Yancik, Y. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Depok. Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS), 4(3), 967–972.

Amalia, T. R., Waliamin, J., & Safrianti, S. (2025). The effect of work life balance, burnout, workload and work environment on employee job satisfaction at PT BPRS Fadhilah Bengkulu City. Jurnal Fokus Manajemen, 5(2), 177–190.

Amiroh, S., & Santoso, R. P. (2026). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan J&T Express Diwek Jombang. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen, 5(3), 1853–1870.

Astika, E., Nasib, Bhastary, M. D., Amalia, F., & Hou, A. (2022). Effect of work environment and workload on employee satisfaction. JMari, 3(1), 1–12.

Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. 3(2), 160–170.

Berutu, H. L. P., & Rahmat, A. (2025). Pengaruh kompensasi kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan retail Indomaret Cabang Kebun Jeruk. Jurnal Semesta Ilmu Manajemen dan Ekonomi, 1(4), 1335–1345.

Budilestari, I., Sundjoto, & Rahayu, S. (2024). The effect of workload and employee engagement on job satisfaction at the Inspectorate of East Java Province. International Journal of Research Publication and Reviews, 5(1), 2743–2750.

Cornelia, Alam, S., & Oktaviani, A. R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Jurnal The Manusagre, 2(1), 311–322.

Elfina, R., Moein, A., & Zen, Y. (2024). The effect of workload and work stress on employee job satisfaction on Lucky Plaza Batam Cellular Data Store. International Journal of

Management and Business Intelligence (IJBMI), 2(1), 15–28.

Ester, & Pujiarti. (2023). The influence of compensation, workload and work stress on employee job satisfaction (case study at PT Langganan Kita Bersama). Jurnal Ekonomi & Bisnis, 2(2).

Fani, T. R. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, 10(4), 2179–2185.

Fiqram, M. H., Burhanuddin, Dipoatmodjo, T. S. P., Haeruddin, M. I. M., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh work life balance dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga Provinsi Sulawesi Selatan. Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 1(1), 4590–4597.

Fitri, D. L., Mora, Z., & Rosalina, D. (2026). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Journal Social Society, 6(1), 70–81.

Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Edisi ke-10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Iba, Z., & Wardhana, C. A. (2024). Analisis regresi dan analisis jalur untuk riset bisnis menggunakan SPSS & SMART PLS. Eureka Media Aksara.

IBM Corp. (2012). IBM SPSS Statistics for Windows, Version 21.0. Armonk, NY: IBM Corp.

Indrasari, M. (2017). Kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Edisi pertama). Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Indrayana, D. S., & Pura, F. I. F. S. (2024). Motivasi kerja, beban kerja, dan stres kerja pada kinerja pegawai PT Indonesia Power Suralaya PGU. Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis, 12(1), 32–42.

Kirana, K. C., Lukitaningsih, A., & Londin, D. M. (2025). Analysis of the impact of workload and work stress on job satisfaction with motivation as intervening variable. Jurnal Aplikasi Manajemen, 19(4), 791–803.

Koesomowidjojo, S. M. (2017). Analisis beban kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.

Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Fani, P. P. R. T., Sari, A. P., Fitriyatinur, R. A. S. Q., ... Bahri, S. (2021). Analisis beban kerja dan produktivitas kerja. Yayasan Kita Menulis.

Mandjar, T. L., & Turangan, J. A. (2023). The effect of workload, work motivation and work environment on employee job satisfaction. International Journal of Application on Economics and Business (IJAEB), 1(1), 224–231.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Manalu, W. A., Lubis, Y., & Syaifuddin, S. (2022). Effect of workload and work stress on employees

performance through job satisfaction as intervening variable in rubber plantation, Serdang II District, PT Perkebunan Nusantara III. Enrichment: Journal of Management, 12(2), 1960–1970.

Mulya, W. D. H., & Yuliantini, T. (2023). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Fatmawati. Jurnal Ilmu dan Budaya, 44(2), 82–93.

Nuzulia, S. (2021). Dinamika stres kerja. Semarang: UNNES Press.

Permatasari, H. I., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Pikiran Rakyat Bandung. Jurnal Manajemen dan Bisnis (Almana), 2(1), 87–95.

Putra, M. R. A., Yeni, H. H., & Yeni. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Berkat Sawit Sejati. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA), 4(1), 332–341.

Putri, H. A., Dewi, M., & Zati, M. R. (2025). Pengaruh etos kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Langsa Baro Kota Langsa. Journal of Management Studies, 19(1), 17–25.

Rachman, A., Kuswandi, & Rahayu, S. (2025). The influence of financial compensation, work facilities, and workload on employee job satisfaction. Jurnal Ilmiah Manajemen, 13(1), 434–444.

Riaz, M., Ahmad, N., Maryam, R., Murtaza, G., Khan, T., & Firdous, H. (2016). Impact of job stress on employee job satisfaction. International Review of Management and Business Research, 5(4), 1370–1382.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Perilaku organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

Safira, A. N., Sumantri, P. E., & Achadi, A. (2023). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Royal Korindah Purbalingga. Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis (MIMB), 20(1), 1–10.

Sania, N., & Hidayat, A. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Utan Kayu Selatan Kota Jakarta Timur. Journal of International Multidisciplinary Research, 3(9), 36–50.

Saripudin, A., & Perkasa, D. H. (2024). The influence of work environment, leadership style and workload on employee job satisfaction. Journal of Multidisciplinary in Social Sciences, 01(06), 200–210.

Soesana, A., Subakti, H., Karwanto, Fitria, A., Kuswandi, S., Sastri, L., ... Lestari, H. (2023). Metodologi penelitian kuantitatif. Yayasan Kita Menulis.

Robbins, S. P. (2018). Perilaku organisasi: Organizational behavior (Buku 1, edisi yang tercantum dalam skripsi). Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. (2021). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sukmana, P. (2022). The effect of workload and performance allowances on employee job satisfaction at the East Jakarta City Administration of Transportation Sub-Dept. International Journal of Business and Applied Social Science, 8(4), 25–31.

Sunanda, R. M., Hasbiah, S., Natsir, U. D., Ruma, Z., & Burhanuddin. (2025). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gowa. Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 4(4), 2405–2415.

Susilawati, L., Nugroho, M. T., & Wahyuni, S. (2025). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan, 6(4), 1–12.

Yulihardi, Y., Amrullah, & Syaiful. (2024). Do work ethics, work stress and workload affect job satisfaction? International Journal of Applied Management and Business, 2(1), 1–11.

Yuridha, R. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan job crafting terhadap kepuasan kerja karyawan. Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan, 1(9), 1781–1792.