

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN
STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI DINAS
PERUMAHAN, KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN
KABUPATEN BULELENG**

**Ni Nyoman Ella Widiastuti¹
I Gusti Ayu Manuati Dewi²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
E-mail: ella.widiastuti009@student.unud.ac.id

ABSTRAK

Kepuasan kerja dalam suatu organisasi mencerminkan sejauh mana karyawan suka atau tidak suka akan pekerjaannya. Karyawan yang sangat puas cenderung menunjukkan sikap positif di tempat kerja. Penelitian ini berfokus pada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja, dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Buleleng, dengan populasi penelitian sebanyak 96 pegawai dan jumlah sampel 77 orang menggunakan metode sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner yang diukur menggunakan Skala Likert. Analisis dilakukan dengan Uji *Structural Equation Modeling - Partial Least Squares* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta berpengaruh positif terhadap stres kerja. Stres kerja juga menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan berfungsi sebagai mediator secara parsial kompetitif. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan beban kerja dapat menyebabkan peningkatan stres dan penurunan kepuasan kerja pegawai. Hasil ini diharapkan menjadi masukan kepada Pimpinan untuk memperhatikan kepuasan kerja pegawai.

Kata kunci: beban kerja; kepuasan kerja; stres kerja.

ABSTRACT

Job satisfaction in an organization reflects the extent to which employees like or dislike their work. Highly satisfied employees tend to exhibit positive attitudes in the workplace. This study focuses on the influence of workload on job satisfaction, with work stress as a mediating variable. The research was conducted at Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng, with a research population of 96 employees and a sample size of 77 individuals using a saturated sampling method. Data were collected through interviews and questionnaires measured using the Likert Scale. Analysis was conducted using Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS). The results of the study indicate that workload has a negative and significant effect on job satisfaction and a positive effect on work stress. Work stress also showed a significant negative effect on job satisfaction and functioned as a partial competitive mediator. These findings confirm that an increase in work load can lead to increased stress and decreased job satisfaction among employees. These results are expected to serve as input for management to prioritize employee job satisfaction.

Keywords: job satisfaction; workload; work stress

PENDAHULUAN

Lembaga atau instansi pemerintah berfungsi sebagai jembatan antara kebijakan publik dan kebutuhan masyarakat. Pelaksanaan program pemerintah

tidak terlepas dari sumber daya manusia yang menjadi peran penting dalam pelayanan masyarakat. Namun, dalam pelaksanaannya terkadang pegawai merasa kurang puas akan pekerjaannya. Kepuasan kerja ini akan mempengaruhi langsung hasil proses di dalam sebuah organisasi. Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Buleleng adalah lembaga pemerintahan yang membantu Bupati dalam urusan perumahan dan pertanahan. Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng menjadi objek penelitian karena ada permasalahan terkait kepuasan kerja pegawai. Sebagai instansi yang aktif melayani masyarakat, instansi ini menghadapi tantangan dalam sumber daya manusia yang harus menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Untuk mengidentifikasi masalah, dilakukan pra-survei terhadap 10 pegawai mengenai kepuasan kerja, yang ditampilkan pada Tabel 1.

Tabel 1 menunjukkan bahwa terdapat adanya indikasi ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai. Hasil pra-survei ini menjelaskan bahwa pegawai masih merasa tidak puas akan pemberian tugas, gaji, sistem promosi, dan ketegasan atasan dalam disiplin kerja.

Tabel 1.
Hasil Pra-survei Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
1	Saya merasa pemberian tugas di instansi ini sesuai dengan minat saya	-	4	3	2	1	10
2	Saya merasa gaji tetap yang diterima sesuai kompetensi saya	1	4	3	2	-	10
3	Saya merasa puas dengan sistem promosi di instansi ini	-	3	5	2		10
4	Saya merasa atasan tegas dalam menegakkan disiplin kerja	1	4	2	2	1	10
5	Saya merasa puas dengan persaingan sehat di tempat kerja	-	3	3	4	-	10

Sumber: Data diolah, 2025.

Seorang individu yang bekerja di sebuah lembaga dapat memberikan tenaga, pikiran, keahlian dan keterampilan untuk bekerja membangun lembaga tersebut. Hal ini berkaitan erat dengan kepuasan kerja (Wibowo *et al.*, 2024). Kepuasan kerja di suatu organisasi merupakan ukuran seberapa besar seorang karyawan menyukai pekerjaannya dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan tersebut dapat tercermin dari respons dan reaksi emosionalnya dalam menjalankan tugas (Saputra, 2021). Akhsinudin *et al.* (2024) menyebutkan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap dan perilaku positif di tempat kerja melalui pencapaian hasil kerja yang optimal. Ramadhanti *et al.* (2021) menyatakan faktor yang dapat menyebabkan berubahnya tingkat kepuasan kerja salah satunya adalah beban kerja.

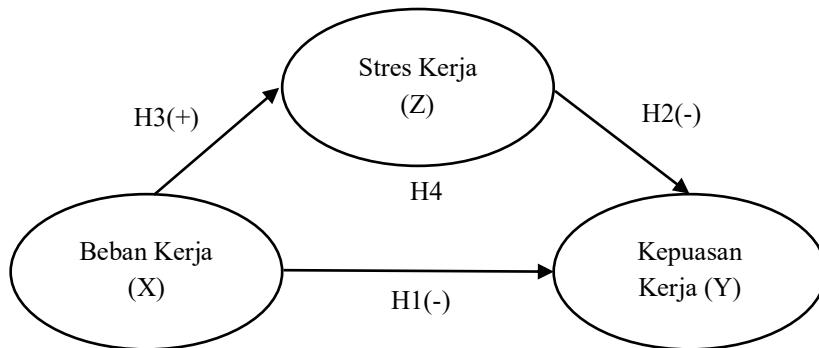
Beban kerja yang didefinisikan oleh Putri *et al.* (2023) adalah jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh individu dalam periode waktu tertentu, yang mencakup aspek kompleksitas, tingkat tanggung jawab, serta batasan waktu yang ada pada pekerjaan tersebut. Beban kerja didefinisikan sebagai semua kegiatan yang membuat individu menghabiskan waktunya untuk melakukan pekerjaan

sesuai dengan tanggung jawab, tugas, dan kepentingan profesionalnya dalam bekerja secara langsung maupun tidak langsung (Purnamasari *et al.*, 2020).

Selain beban kerja, faktor lain yang perlu diperhatikan dalam mencapai kepuasan kerja yaitu stres kerja (Safitri & Astutik, 2019). Stres kerja menyebabkan suatu "ketidakseimbangan dan ketidakmampuan" seseorang yang dapat mempengaruhi pola pikir, emosi, pekerjaan, dan kondisi individu dalam bekerja yang akan meningkatkan rasa tertekan yang dihadapi oleh individu dan akan berdampak negatif terhadap individu tersebut (Egarini & Prastiwi, 2022). Ketika beban kerja yang semakin bertambah dapat mempengaruhi meningkatnya stres kerja karyawan, karena dapat menimbulkan rasa kekhawatiran dan tekanan dalam menjalani pekerjaanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasyim (2020) menyatakan beban kerja memiliki pengaruh negatif pada kepuasan kerja. Namun, dalam penelitian Barlian *et al.* (2025) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Salsabilla *et al* (2022) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, dalam penelitian Astuti *et al.* (2022) menggambarkan bahwa hasil stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesenjangan penelitian juga terjadi pada penelitian (Fatihin *et al.*, 2022) dan Rahma *et al.* (2022) yang mendapatkan hasil stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. Namun dalam penelitian Pramesti & Piartrini (2020) menemukan hasil stres kerja dinilai tidak dapat memediasi hubungan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh stres kerja. Hubungan antar variabel dapat digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah, 2025

Beban kerja berdampak kepada kepuasan kerja. Ketika beban kerja yang diberikan semakin bertambah maka dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Pada penelitian Hasyim (2020), Ramadhanti *et al.* (2021) serta Yulistiana & Satrya, 2022) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lebih lanjut, beberapa studi seperti yang dilakukan oleh Salsabilla *et al.* (2022), Farhiya *et al.* (2023), Putri *et al.* (2023), Annisa *et al.* (2024), Setyorini (2024), dan Dwipayana dan Putra (2024) secara spesifik menegaskan bahwa beban kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H1: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Salsabilla *et al.* (2022) menemukan hasil stres kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut didukung oleh Yulistiana & Satrya (2022), Fatihin *et al.* (2022), Manalu *et al.* (2022), Farhiya *et al.* (2023), Dwipayana & Putra (2024), dan Siswadi *et al.* (2024), yang semuanya menunjukkan pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja. Terakhir, Özkan & Başol (2025) turut memperkuat argumen bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara negatif oleh stres kerja.

H2: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pekerja yang mengalami beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi meningkatnya stres kerja karyawan, karena dapat memunculkan rasa kekhawatiran dan tertekan dalam menjalani pekerjaanya. Penelitian yang dilakukan oleh Pramesti & Piartrini (2020) menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan juga signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan serupa didapatkan juga oleh Fatihin *et al.* (2022), Rahma *et al.* (2022), Yulistiana & Satrya (2022), Farhiya *et al.* (2023), Dwipayana & Putra (2024) serta Kaban & Jacksen (2024) yang menegaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja.

H3: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja.

Fatihin *et al.* (2022) menemukan bahwa beban kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan stres kerja bertindak sebagai mediasi. Selaras Rahma *et al.* (2022), Farhiya *et al.* (2023), Dwipayana & Putra (2024), Muzti & Mardiana (2024) menyatakan bahwa stres kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja karyawan. Serta Yulistiana & Satrya (2022) mengemukakan bahwa stres kerja secara parsial dan signifikan memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. Paramitha & Adnyani (2024) menemukan bahwa stres kerja bertindak sebagai *competitive partial mediation*.

H4: Stres Kerja Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan.

METODE PENELITIAN

Tabel 2.
Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Sumber
Kepuasan Kerja (Y)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan Kerja	Wicaksono dan Priyono (2022)
Beban Kerja (X)	1. Beban Waktu (<i>Time Load</i>) 2. Beban Kerja Mental (<i>Mental Effort Load</i>) 3. Beban Stres Psikologis (<i>Psychological Stress Load</i>)	Maini dan Tanno (2021)
Stres Kerja (Z)	1. Lingkungan 2. Organisasi 3. Individu	Aureliffa dan Permatasari (2024)

Sumber: Data diolah, 2025.

Penelitian ini mengadopsi desain asosiatif kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilaksanakan di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman

dan Pertanahan Kabupaten Buleleng yang berlokasi di Jalan Teleng No. 1, Singaraja, Kabupaten Buleleng, Bali. Alasan pemilihan lokasi penelitian ini karena adanya permasalahan terkait kepuasan kerja. Fokus utama penelitian ini meliputi beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja. Seluruh pegawai di dinas tersebut di Kabupaten Buleleng, yang berjumlah 96 orang menjadi populasi penelitian. Penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh, dengan mengecualikan kepala dinas, kepala bagian, petugas kebersihan, penjaga, dan sopir karena memiliki beban kerja yang berbeda. Dengan demikian, total 77 pegawai yang menjadi sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan butir-butir pernyataan yang diukur menggunakan skala *Likert* dengan skor 1-5. Analisis dilakukan dengan Uji *Structural Equation Modeling - Partial Least Squares* (SEM-PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3.
Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah Responden (Orang)	Percentase
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	43	55,8
		Perempuan	34	44,2
		Jumlah	77	100
2	Usia	20-30 tahun	36	46
		31-40 tahun	24	31,2
		41-50 tahun	12	15,6
		51-60 tahun	5	6,5
		Jumlah	77	100
3	Tingkat Pendidikan	SMA/Sederajat	17	22,1
		Diploma/Sederajat	6	7,8
		S1/Sederajat	52	67,5
		S2/Sederajat	2	2,6
		Jumlah	77	100
4	Masa Kerja	1-5 tahun	23	29,9
		6-10 tahun	42	54,5
		11-15 tahun	4	5,2
		16-20 tahun	5	6,5
		21-30 tahun	3	3,9
		Jumlah	77	100

Sumber. Data diolah, 2025

Tabel 3 menyajikan profil demografi sebanyak 77 responden dalam kategori berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Mayoritas responden adalah laki-laki dibanding perempuan, hal ini menunjukkan komposisi yang tidak terlalu jauh antara laki-laki dan perempuan, yang berarti Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng mempekerjakan pegawai tanpa mengutamakan jenis kelamin tertentu. Dalam hal usia, sebagian besar responden berada dalam kelompok usia 20 sampai dengan 30 tahun, hal ini berarti pegawai dengan rentang usia tersebut dapat memberikan performa yang baik dan memiliki kompetensi yang sesuai. Pendidikan S1/sederajat merupakan tingkat pendidikan yang paling banyak ditempuh oleh responden, hal ini berarti diperlukannya pegawai yang berkompetensi dan memiliki keahlian untuk

bekerja. Terakhir, berdasarkan masa kerja, ditemukan bahwa sebagian besar responden telah bekerja selama 6 sampai dengan 10 tahun, hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja sudah cukup berpengalaman.

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,749	Valid
	Y2	0,832	Valid
	Y3	0,809	Valid
	Y4	0,882	Valid
	Y5	0,848	Valid
	Y6	0,887	Valid
	Y7	0,818	Valid
	Y8	0,764	Valid
	Y9	0,761	Valid
	Y10	0,770	Valid
	Y11	0,861	Valid
	Y12	0,851	Valid
Beban Kerja (X)	X1	0,727	Valid
	X2	0,612	Valid
	X3	0,825	Valid
	X4	0,712	Valid
	X5	0,724	Valid
	X6	0,766	Valid
Stres Kerja (Z)	M1	0,700	Valid
	M2	0,837	Valid
	M3	0,843	Valid
	M4	0,849	Valid
	M5	0,832	Valid
	M6	0,820	Valid
	M7	0,760	Valid
	M8	0,901	Valid
	M9	0,765	Valid

Sumber. Data diolah, 2025

Tabel 4 menunjukkan hasil uji validitas dengan semua nilai koefisien korelasi pada setiap instrumen penelitian bernilai positif dan melebihi 0,30. Hal ini menandakan bahwa seluruh pernyataan kuesioner valid.

Tabel 5.
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (Y)	0,955	Reliabel
2	Beban Kerja (X)	0,833	Reliabel
3	Stres Kerja (Z)	0,931	Reliabel

Sumber. Data diolah, 2025

Tabel 5 menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* pada setiap variabel berada diatas 0,6, sehingga dapat disimpulkan seluruh instrumen memenuhi reliabilitas.

Tabel 6.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Jumlah Skor	Rata-rata Skor	Kriteria Penilaian
		STS	TS	N	S	SS			
1	Saya merasa pemberian tugas di instansi ini sesuai dengan minat saya	6	19	18	5	29	263	3,42	T
2	Saya merasa senang melaksanakan pekerjaan di instansi ini	4	20	18	10	25	263	3,42	T
Pekerjaan itu sendiri									
3	Saya merasa gaji tetap yang diterima sesuai kompetensi	8	13	21	24	11	248	3,22	CT
4	Saya merasa puas dengan kesesuaian antara tunjangan kinerja dengan tanggung jawab saya	7	13	25	23	9	245	3,18	CT
5	Saya merasa tunjangan kinerja sesuai dengan tingkat pendidikan saya	4	27	11	14	21	252	3,27	CT
Gaji									
6	Saya merasa puas dengan keadilan dalam promosi kenaikan jabatan	3	22	16	8	28	267	3,47	T
7	Saya merasa puas dengan sistem promosi di instansi ini	5	18	17	6	31	271	3,52	T
Promosi									
8	Saya merasa puas dengan keadilan dalam penilaian prestasi kerja di instansi ini	12	19	8	12	26	252	3,27	CT
9	Saya merasa atasan tegas dalam menegakkan disiplin kerja	4	27	10	11	25	257	3,34	CT
Pengawasan									
10	Saya merasa puas dengan persaingan sehat di tempat bekerja	7	14	23	22	11	247	3,21	CT
11	Saya merasa rekan kerja saya saling menghormati hak-hak individu	6	18	16	3	34	272	3,53	T
12	Saya merasa puas dengan kekompakkan kerja sama dalam tim	7	15	17	2	36	276	3,58	T
Rekan Kerja									
Rata-rata skor Kepuasan Kerja									

Sumber: Data diolah, 2025.

Tabel 6 menguraikan distribusi persepsi responden terkait dimensi kepuasan kerja. Dimensi gaji memiliki rata-rata tertinggi sebesar 3,22, yang termasuk dalam kategori "cukup tinggi". Angka ini menunjukkan bahwa responden secara umum merasa gaji dan tunjangan kinerja belum sepenuhnya sepadan dengan tanggung jawab dan kompetensi mereka. Pernyataan dengan rata-rata terendah, yaitu "Saya

merasa puas dengan kesesuaian antara tunjangan kinerja dengan tanggung jawab saya" dengan rata-rata 3,18, juga termasuk dalam kriteria "cukup tinggi", mengindikasikan bahwa tunjangan kinerja dirasa belum sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Sebaliknya, pernyataan kepuasan kerja yang mempunyai nilai tertinggi adalah "Saya merasa puas dengan kekompakan kerja sama dalam tim", yang mencapai nilai rata-rata 3,58 yang masuk kategori "tinggi". Hal ini mencerminkan tingginya kepuasan pegawai terhadap kekompakan tim dalam menjalankan tugas. Secara keseluruhan, nilai rata-rata total untuk variabel kepuasan kerja adalah 3,37, yang dikategorikan "cukup tinggi". Angka ini menyiratkan bahwa pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup kuat.

Tabel 7.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Beban Kerja

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Jumlah Skor	Rata-rata Skor	Kriteria Penilaian
		STS	TS	N	S	SS			
1	Saya merasa dikejar waktu dalam melaksanakan tugas saya	10	20	16	8	23	245	3,18	CT
2	Saya merasa dituntut untuk cepat dalam bekerja	9	18	18	6	26	253	3,29	CT
Beban Waktu (Time Load)									
3	Saya merasa pekerjaan saya terlalu banyak	10	23	13	7	24	243	3,16	CT
4	Saya merasa keterampilan saya jarang digunakan	16	16	13	7	25	240	3,12	CT
Beban Kerja Mental (Mental Effort Load)									
5	Saya merasa jemu dalam bekerja	17	15	13	11	21	235	3,05	CT
6	Saya merasa perintah yang diberikan tidak jelas	21	11	14	12	19	228	2,96	CT
Beban Stres Psikologis (Psychological Stress Load)									
Rata-rata skor Beban Kerja									
3,0									
3,13									

Sumber: Data diolah, 2025.

Tabel 7 menyajikan persepsi responden mengenai dimensi beban kerja. Dimensi beban waktu (*time load*) menunjukkan rata-rata tertinggi sebesar 3,2, yang dikategorikan "cukup tinggi". Angka ini mengindikasikan bahwa responden secara umum merasakan tekanan karena harus menyelesaikan pekerjaan dalam tenggat waktu yang ketat. Variabel beban kerja pada pernyataan "Saya merasa dituntut untuk cepat dalam bekerja" memperoleh nilai tertinggi sebesar 3,29 yang tergolong kategori "cukup tinggi", menunjukkan bahwa pegawai memang diharuskan untuk mengerjakan serta menyelesaikan tugas dengan cepat. Variabel beban kerja pada pernyataan "Saya merasa perintah yang diberikan tidak jelas" memiliki skor rata-rata terendah, yakni 2,96 dan termasuk dalam kriteria "cukup tinggi". Hal ini menyiratkan bahwa pegawai cukup puas dengan kejelasan instruksi dari atasan terkait tugas yang diberikan. Secara keseluruhan, rerata skor total pada variabel beban kerja adalah 3,13, yang juga tergolong dalam kategori "cukup tinggi". Ini

menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng merasakan tingkat beban kerja yang cukup tinggi.

Tabel 8.
Deskripsi Jawaban responden Terhadap Stres Kerja

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Jumlah Skor	Rata-rata Skor	Kriteria Penilaian
		STS	TS	N	S	SS			
1	Lingkungan kerja saya menuntut untuk mengikuti perkembangan teknologi yang cepat	3	23	19	7	25	259	3,36	CT
2	Lingkungan kerja erat dengan penggunaan kekuasaan untuk mencapai kepentingan pribadi	20	11	15	11	20	231	3,00	CT
3	Lingkungan kerja saya aman	19	17	12	14	15	220	2,86	CT
Lingkungan								3,07	CT
4	Rekan Kerja saya mudah untuk diajak bekerja sama	22	14	12	16	13	215	2,79	CT
5	Hubungan saya dengan rekan kerja baik	9	29	21	13	5	207	2,69	CT
6	Saya merasa akrab dengan rekan kerja	21	19	15	12	10	202	2,62	CT
Organisasi								2,7	CT
7	Saya merasa cemas jika pekerjaan tidak selesai	4	17	24	11	21	259	3,36	CT
8	Saya merasa tegang ketika melakukan kesalahan di tempat kerja	8	25	13	9	22	243	3,16	CT
9	Permasalahan pribadi saya sering menyebabkan terganggunya pekerjaan	10	26	14	9	18	230	2,99	CT
Individu								3,17	CT
Rata-rata skor Stres Kerja								2,98	CT

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 8 menampilkan persepsi responden mengenai dimensi stres kerja. Dimensi individu memiliki rata-rata tertinggi sebesar 3,17, yang termasuk dalam kategori "cukup tinggi". Ini berarti responden secara umum menganggap bahwa isu-isu pribadi, termasuk kemampuan menyelesaikan tugas dan masalah personal, merupakan pemicu utama peningkatan stres kerja. Selanjutnya, dua pernyataan memiliki rata-rata tertinggi dalam variabel stres kerja: "Lingkungan kerja saya menuntut untuk mengikuti perkembangan teknologi yang cepat" dan "Saya merasa

cemas jika pekerjaan tidak selesai," keduanya memperoleh nilai 3,36 dengan kriteria "cukup tinggi." Ini menunjukkan bahwa pegawai merasa lingkungan kerja menuntut adaptasi cepat terhadap teknologi baru dan merasakan kecemasan jika tugas tidak selesai tepat waktu, yang kemungkinan besar mengindikasikan beban kerja yang berlebihan. Selanjutnya, pernyataan "Saya merasa akrab dengan rekan kerja" memiliki rata-rata terendah, yaitu 2,62 yang dikategorikan "cukup tinggi." Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai cukup merasa akrab dengan rekan kerja mereka, yang berpotensi mengurangi pemicu stres kerja. Secara keseluruhan, rerata skor total variabel beban kerja adalah 2,98, yang juga tergolong kriteria "cukup tinggi." Ini menandakan bahwa pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng merasakan tingkat stres kerja yang cukup kuat.

Tabel 9.
Hasil Pengujian Outer Loadings

	<i>Original Sample</i>	T-statistics	p-value
X1.1.1 ← Beban Kerja	0,957	104,954	0,000
X1.1.2 ← Beban Kerja	0,954	80,754	0,000
X1.2.1 ← Beban Kerja	0,959	107,426	0,000
X1.2.2 ← Beban Kerja	0,971	176,522	0,000
X1.3.1 ← Beban Kerja	0,985	314,627	0,000
X1.3.2 ← Beban Kerja	0,977	202,041	0,000
Y1.1.1 ← Kepuasan Kerja	0,904	50,316	0,000
Y1.1.2 ← Kepuasan Kerja	0,907	46,115	0,000
Y1.1.3 ← Kepuasan Kerja	0,919	64,991	0,000
Y1.2.1 ← Kepuasan Kerja	0,909	56,194	0,000
Y1.2.2 ← Kepuasan Kerja	0,950	80,948	0,000
Y1.2.3 ← Kepuasan Kerja	0,918	56,701	0,000
Y1.3.1 ← Kepuasan Kerja	0,904	40,891	0,000
Y1.3.2 ← Kepuasan Kerja	0,946	98,524	0,000
Y1.3.3 ← Kepuasan Kerja	0,955	93,384	0,000
Y1.4.1 ← Kepuasan Kerja	0,919	66,065	0,000
Y1.4.2 ← Kepuasan Kerja	0,913	44,202	0,000
Y1.4.3 ← Kepuasan Kerja	0,905	43,134	0,000
Z1.1.1 ← Stres Kerja	0,905	38,913	0,000
Z1.1.2 ← Stres Kerja	0,840	28,463	0,000
Z1.1.3 ← Stres Kerja	0,949	115,365	0,000
Z1.2.1 ← Stres Kerja	0,953	110,836	0,000
Z1.2.2 ← Stres Kerja	0,906	64,634	0,000
Z1.2.3 ← Stres Kerja	0,936	107,443	0,000
Z1.3.1 ← Stres Kerja	0,883	34,560	0,000
Z1.3.2 ← Stres Kerja	0,963	89,624	0,000
Z1.3.3 ← Stres Kerja	0,863	108,584	0,000

Sumber: Data diolah, 2025.

Tabel 9 menunjukkan hasil *output* yang sudah memenuhi *convergent validity* karena *loading* faktor berada di atas 0,70. Variabel beban kerja (X) indikator X1.5 memiliki *outer loadings* tertinggi yaitu sebesar 0,985, maka dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut dapat mencerminkan variabel beban kerja (X). Variabel kepuasan kerja (Y) indikator Y1.9 memiliki nilai *outer loadings* paling tinggi diantara indikator lain yaitu 0,955, maka dapat disimpulkan indikator tersebut dapat

merefleksikan variabel kepuasan kerja (Y). Dari variabel stres kerja (Z) indikator Z1.8 memiliki *outer loadings* 0,963, maka dapat dijelaskan bahwa indikator tersebut dapat merefleksikan variabel stres kerja (Z)

Tabel 10 memperlihatkan bahwa setiap indikator pada variabel beban kerja (X) memiliki nilai *cross-loading* indikator yang lebih tinggi daripada indikator variabel stres kerja (Z) dan kepuasan kerja (Y). Senada dengan itu, indikator variabel stres kerja (Z) menunjukkan korelasi *cross-loading* yang lebih kuat dibanding indikator beban kerja (X) dan kepuasan kerja (Y). Terakhir, indikator kepuasan kerja (Y) juga memiliki *cross-loading* yang lebih tinggi apabila dibandingkan indikator stres kerja (Z) dan beban kerja (X). Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada masing-masing variabel tersebut adalah valid.

Tabel 10.
Hasil Pengujian Cross Loading

Pernyataan	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Stres Kerja
X1	0,957	-0,745	0,784
X2	0,954	-0,754	0,782
X3	0,959	-0,766	0,759
X4	0,971	-0,763	0,800
X5	0,985	-0,756	0,795
X6	0,977	-0,749	0,789
Y1	-0,658	0,904	-0,713
Y2	-0,689	0,907	-0,753
Y3	-0,673	0,919	-0,728
Y4	-0,639	0,909	-0,698
Y5	-0,705	0,950	-0,724
Y6	-0,669	0,918	-0,728
Y7	-0,788	0,904	-0,783
Y8	-0,746	0,946	-0,742
Y9	-0,705	0,955	-0,719
Y10	-0,673	0,919	-0,712
Y11	-0,803	0,913	-0,797
Y12	-0,835	0,905	-0,825
Z1	0,748	-0,796	0,905
Z2	0,725	-0,747	0,840
Z3	0,769	-0,748	0,949
Z4	0,767	-0,723	0,953
Z5	0,728	-0,721	0,906
Z6	0,733	-0,699	0,936
Z7	0,709	-0,752	0,883
Z8	0,768	-0,777	0,963
Z9	0,786	-0,760	0,963

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 11 memperlihatkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada variabel beban kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja secara berurutan adalah 0,936, 0,848, dan 0,852. Karena setiap nilai AVE tersebut lebih besar dari 0,50, sehingga

dapat dinilai model penelitian ini memiliki kualitas yang baik.

Tabel 11.
Hasil Pengujian Nilai Average Variance Extracted

Variabel Penelitian	AVE
Beban Kerja (X)	0,936
Kepuasan Kerja (Y)	0,848
Stres Kerja (Z)	0,852

Sumber: Data diolah, 2025.

Tabel 12 menyajikan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian yang mendapatkan nilai *composite reliability* untuk variabel beban kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja masing-masing tercatat sebesar 0,986, 0,985, dan 0,978. Sejalan dengan itu, nilai *Cronbach's alpha* pada ketiga variabel secara berurutan yaitu 0,986, 0,984, dan 0,978. Semua variabel menunjukkan nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* di atas ambang batas 0,60, sehingga disimpulkan variabel beban kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 12.
Hasil Pengujian Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X)	0,986	0,986	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,985	0,984	Reliabel
Stres Kerja (Z)	0,978	0,978	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 13 menunjukkan analisis nilai R-square untuk variabel stres kerja tercatat sebesar 0,658, yang mengindikasikan bahwa 65,8 persen variasi dalam konstruk stres kerja dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja. Sementara itu, 34,2 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Di sisi lain, variabel kepuasan kerja memiliki nilai R-square sebesar 0,701. Ini berarti bahwa 70,1 persen variasi dalam konstruk kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja dan stres kerja, sedangkan 29,9 persen yang tersisa disebabkan oleh variabel lain di luar model.

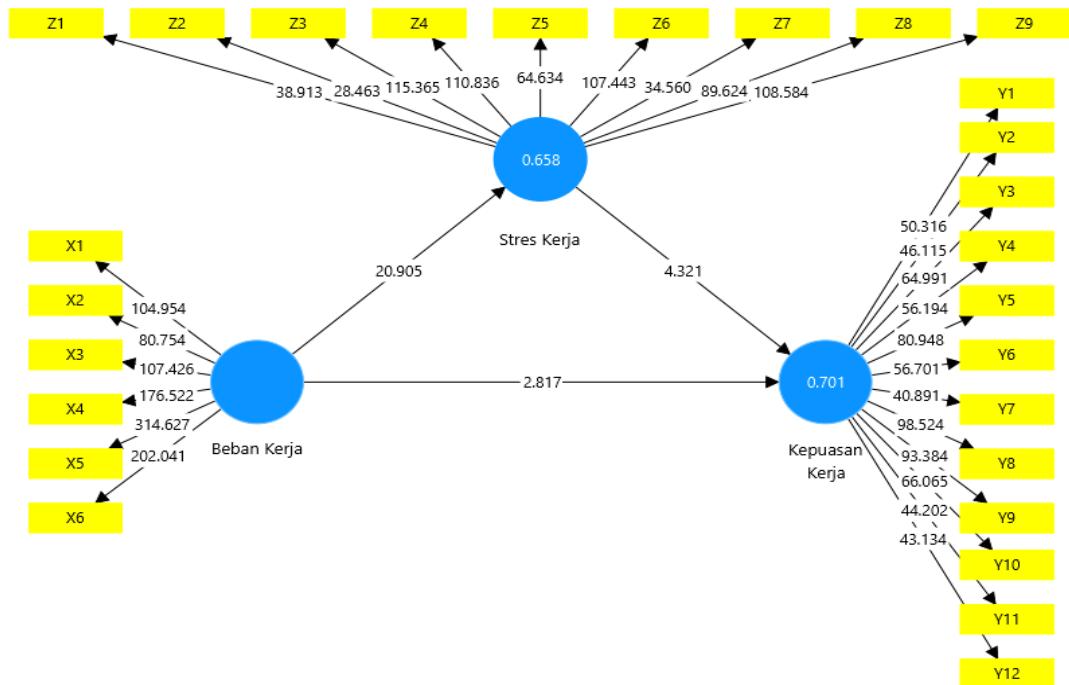
Tabel 13.
Hasil Pengujian R-square

Variabel	R-square
Stres Kerja (Z)	0,658
Kepuasan Kerja (Y)	0,701

Sumber: Data diolah, 2025.

Gambar 2 menunjukkan bahwa hipotesis 1, yang menyebutkan beban kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), diterima. Hipotesis 2, yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), juga dapat diterima. Kemudian hipotesis 3, yang mengemukakan pengaruh beban kerja positif dan signifikan terhadap stres kerja (Z), diterima. Terakhir, hipotesis 4 yang menyatakan bahwa beban kerja mempengaruhi

kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi juga dapat diterima.



Gambar 2. Bootstrapping PLS

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil pengujian hipotesis yang tertera pada Tabel 13 menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja adalah $-0,362$, dengan $p-values 0,006 < 0,050$ dan $T-statistic 2,817 > 1,96$. Hal ini mengindikasikan hipotesis 1, yang menyebutkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Buleleng, dapat diterima. Artinya, peningkatan beban kerja akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, Tabel 13 juga menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah $0,517$, dengan $p-values 0,000 < 0,050$ dan $T-statistic 4,321 > 1,96$. Hal ini mendukung penerimaan hipotesis 2, yang mengklaim bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai tersebut. Ini menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja akan berakibat pada turunnya kepuasan kerja pegawai.

Tabel 13 menunjukkan besar pengaruh beban kerja terhadap stres kerja sebesar $0,811$ dengan $p-values 0,000 < 0,50$ dan $T-statistic 20,905 > 1,96$ menunjukkan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng dapat diterima. Hal ini menandakan apabila beban kerja semakin meningkat maka stres kerja pegawai juga mengalami peningkatan. Selain itu, Tabel 13 juga menunjukkan pengaruh tidak langsung dengan hasil $p-values 0,000 < 0,050$ dan $T-statistic 4,155 > 1,96$, serta koefisien $-0,420$, artinya variabel stres kerja sebagai variabel mediasi dalam pengaruh antara beban kerja dan kepuasan kerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Buleleng, sehingga hipotesis

keempat juga diterima.

Tabel 14.
Pengujian Hipotesis

Variabel	Koefisien	T-statistics	P-values	Keterangan
Pengaruh Langsung				
Beban Kerja → Kepuasan Kerja	-0,362	2,817	0,006	Signifikan
Stres Kerja → Kepuasan Kerja	-0,517	4,321	0,000	Signifikan
Beban Kerja → Stres Kerja	0,811	20,905	0,000	Signifikan
Pengaruh Tidak Langsung				
Beban Kerja → Kepuasan Kerja → Stres Kerja	-0,420	4,155	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2025.

Hasil pengujian hipotesis pada Tabel 14 menunjukkan bahwa beban kerja secara negatif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti, apabila beban kerja yang didapatkan pegawai semakin meningkat, maka akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja yang dimiliki pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng. Beban kerja yang meningkat ini disebabkan oleh tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, sehingga perasaan senang dalam melaksanakan pekerjaannya menurun. Hal tersebut yang selanjutnya membuat pegawai merasakan beban kerja yang cukup tinggi sehingga terjadi penurunan tingkat kepuasan kerja pada pegawai. Penurunan kepuasan kerja juga dapat menurun karena pemberian upah berupa gaji maupun tunjangan kinerja yang masih belum sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Kaitannya dengan teori pertukaran sosial yang digunakan yaitu hubungan timbal balik, dimana kepuasan kerja yang dirasakan berasal dari penghargaan yang diberikan kepada perusahaan, dan dalam hal ini beban kerja sebagai pengorbanan yang dilakukan oleh pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini mendapatkan beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Kabupaten Buleleng. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang tinggi memiliki potensi untuk menurunkan kepuasan kerja. Selain itu, stres kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti stres kerja yang tinggi berpotensi menurunkan kepuasan kerja pegawai. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai, artinya apabila beban kerja yang diberikan semakin tinggi maka stres kerja yang dirasakan juga ikut meningkat. Analisis menunjukkan bahwa stres kerja berperan sebagai mediator yang bersifat parsial kompetitif dalam pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa penurunan kepuasan kerja dapat terjadi apabila pegawai mengalami stres akibat beban kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil deskripsi variabel terendah pada kepuasan kerja, dapat disarankan pihak pimpinan menyesuaikan kembali kebijakan terkait kesesuaian tunjangan kinerja dengan tanggung jawab pegawai. Selain itu, perlu adanya evaluasi terkait waktu penyelesaian tugas, sehingga pegawai tidak merasa di paksa

untuk cepat dalam bekerja. Pihak Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng sebaiknya memberikan waktu adaptasi yang cukup untuk terkait penerapan teknologi yang ada agar pegawai dapat menyesuaikan diri dengan baik. Selanjutnya, interaksi antara rekan kerja dapat membantu mengurangi pengaruh negatif pada stres kerja pegawai dan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

REFERENSI

- Astuti, R. D., Herawati, J., & Sepytarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Wika-Wg Kso Proyek Pembangunan Gedung Sglc & Eric. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 1119–1136. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i4.1065>
- Akhsinudin, M., Setiawan, H., & Wijayanto, W. (2024). Pengaruh Work-Family Conflict, Kompensasi, Keadilan Organisasi Dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Bisnis Seluler. *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 21(1), 205–213.
- Annisa, N., Hasyim, H., Aira, A., & Hafizah, N. (2024). The Influence of Workload and Job Stress on Job Satisfaction of Married Female Paramedics at Bhayangkara Hospital Class III Pekanbaru. *Proceeding International Conference on Economic and Social Sciences*, 02, 95–105.
- Barlian, P., Darmawan, A., & Agung Miftahuddin, M. (2025). Job Satisfaction As A Mediator Of Workload And Work Stress On Nurse Performance At Rsi Pku Muhammadiyah Tegal. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 8(2), 4660–4680.
- Dwipayana, P. K. D., & Putra, M. S. (2024). The Impact of Workload on Job Satisfaction Mediated by Employee Work Stress at the Bali Provincial Election Supervisory Agency. *International Journal of Economics, Commerce, and Management*, 2(1), 309–334. <https://doi.org/10.62951/ijecm.v2i1.422>
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *Kontan: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3). <https://doi.org/10.59818/kontan.v1i3.236>
- Fatihin, K. M., Nurmayanti, S., & Rinuastuti, B. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja, dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Perum Buleleng Area Kanwil NTB. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(10), 4034–4039. <http://Jiip.stkipyapisdompu.ac.id>
- Farhiya, D., Noermijati, N., & Waluyowati, N. P. (2023). The Effect Of Workload On Job Satisfaction With Mediation Of Job Stress And Organizational Citizenship Behavior (Ocb) (Study On Employees Of Pt X). *International Journal of Economics, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration*, 3(4), 1114–1120. <https://radjapublika.com/index.php/IJEVAS>
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185–192. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41>

- Kaban, L. M., & Jacksen. (2024). The Mediating Role of Stress Between Workload, Work Environment, and Performance of Factory Workers. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 9(1), 184–197. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v9i1.21196>
- Manalu, W. A., Lubis, Y., & Syaifuddin. (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.
- Muzti, M. F., & Mardiana, T. (2024). The Role of Job Stress in Mediating the Influence of Work-Life Balance and Workload on Employee Job Satisfaction (Study on PT. Margaria Group Yogyakarta). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 8(2), 61–72. <https://doi.org/10.22441/indikator.v8i2.25024>
- Özkan, A. H., & Başol, O. (2025). From Safety Climate to Life Satisfaction: The Mediating Role of Job Stress and Job Satisfaction. *Safety and Health at Work*, 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2025.04.006>
- Pramesti, I. A. A. H., & Piartrini, P. S. (2020). Peran Mediasi Stres Kerja Pada Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2663–2682. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p10>
- Purnamasari, D., Firdaus, R. A., & Akuba, S. F. (2020). Analyzing The Effect Of Motivation, Leadership Style, And Perceived Workload, With The Moderating Effect Of Leadership To The Teacher's Commitment. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(3), 347–361. <https://doi.org/10.31933/DIJMS>
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 99–110. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i2>
- Paramitha, A. A. I. N., & Adnyani, I. G. A. D. (2024). Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat RSU Prima Medika. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 11(2), 115–127.
- Ramadhanti, I. L. F., Darna, N., & Herlina, E. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 3(2), 30–39.
- Rahma, R. S. N., Hermansyur, H. M., & Aditi, B. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Medan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi*, 2(3), 163–172. <https://journal.cattleyadf.org/index.php/Jasmien>
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26.

- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Salsabilla, A., Margono Setiawan, & Jiwa Juwita, H. A. (2022). The effect of workload and job stress on job satisfaction mediated by work motivation. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 11(9), 97–106. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i9.2209>
- Setyorini, W. (2024). The Importance of Work Balance: Mediation in The Relationship Between Jobs Stress, Workload, and Employee Job Satisfaction PT. Suri Adidaya Kapuas Kumai. *Proceeding International Conference On Economics Business Management And Accounting*, 3(1), 451–461.
- Siswadi, S. R. N., Muis, M., Thamrin, Y., Russeng, S. S., Naiem, F., & Manyullei, S. (2024). The Effects of Work Stress and Workload on Job Satisfaction With its Impact on Employee Performance at PT. Industrial Kapal Indonesia (Persero). *Journal of Law and Sustainable Development*, 12(1), 1–13. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v12i1.3023>
- Wibowo, P. A., Matulessy, A., & Rini, A. P. (2024). Social Support, Job Satisfaction and Psychological Well-Being in Indonesian Navy. *International Journal of Social Science and Human Research*, 07(10), 7738–7745. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v7-i10-48>
- Yulistiana, D., & Satrya, I. G. B. H. (2022). Peran Stres Kerja Memediasi Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Cabang PT. Bintang Sidoraya. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(1), 62–81. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i01.p04>