



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 6869-6875

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Nurul Fadila Sari¹, Muhammad Ichwan Musa², Rezky Amalia Hamka³, Tenri Sayu Puspitaningsih Dipotatmodjo⁴

Muhammad Ilham Wardhana Haeruddin⁵

¹²³⁴⁵Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

E-Mail : nurulfadilasari120@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data dikumpulkan melalui survei awal, kuesioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 118 orang, yang sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan yaitu metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) menggunakan bantuan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Stres Kerja. Selain itu, Beban Kerja juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Stres Kerja dan Stres Kerja secara signifikan memediasi hubungan tersebut terhadap Kepuasan Kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Beban kerja maka akan meningkatkan Stres Kerja dan pada akhirnya menurunkan Kepuasan Kerja.

Kata kunci: Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Stres Kerja

1. Pendahuluan

Pegawai adalah elemen kunci dalam mencapai tujuan sebuah instansi pemerintah, karena mereka berperan sebagai pengelola sumber daya yang mendukung operasional instansi. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam merumuskan tujuan, menciptakan inovasi, dan mencapai sasaran organisasi. Mengingat pentingnya peran pegawai dalam keberhasilan instansi pemerintah, maka perhatian terhadap kesejahteraan mereka, khususnya dalam hal kepuasan kerja, menjadi sangat penting. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja, beban kerja yang tinggi akan meningkatkan ketidakpuasan kerja pegawai.

Beban kerja diartikan sebagai jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam waktu tertentu. Beban kerja yang diberikan kepada pegawai harus disesuaikan dengan kemampuan dan kompetensinya. Ketidakseimbangan antara beban kerja dan kapasitas pegawai dapat memicu berbagai masalah. Salah satu masalah yang muncul akibat hal tersebut yaitu stres kerja. Stres kerja ini muncul ketika pegawai merasa tidak mampu menangani tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuannya, yang pada akhirnya memiliki dampak negatif terhadap kesehatan mental, produktivitas, dan kepuasan kerja mereka.

Stres kerja juga dianggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Jika stres kerja pegawai meningkat, maka kepuasan kerja mereka cenderung menurun dan begitupula sebaliknya. Stres kerja dapat memediasi hubungan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja [1]. Beban kerja yang berat dapat menyebabkan stres kerja meningkat, dan pada gilirannya, stres yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja. Maka dari itu, hal ini perlu dikelola dengan baik dalam setiap organisasi, termasuk salah satu instansi pemerintah yaitu Dinas Pendidikan Kota Makassar.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan melalui pertanyaan terbuka kepada 10 orang pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar, diperoleh beberapa temuan yaitu, terkait beban kerja, sebagian besar pegawai beban kerja mereka fluktuatif. Fluktuasi beban kerja ini dapat menjadi masalah karena dapat menimbulkan ketidakpastian dan tekanan bagi pegawai. Ketika beban kerja tiba-tiba meningkat, pegawai cenderung merasa kewalahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada, berpotensi memicu stres, dan kurang mampu menyelesaikan tugas secara

efektif. Kemudian terkait dengan kepuasan kerja, beberapa pegawai merasa tidak puas terhadap pekerjaannya yang disebabkan oleh upah yang dirasa belum sebanding dengan beban kerjanya, namun sebagian lainnya menyatakan bahwa mereka telah puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini. Selain itu, terdapat beberapa pegawai yang merasa stres dikarenakan adanya tugas yang diberikan secara mendadak dan harus diselesaikan dalam tenggat waktu yang singkat dan lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Berdasarkan hasil survei awal, tampak adanya hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja yang perlu dikaji lebih lanjut. Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja namun hasilnya masih bervariasi dan belum memberikan kesimpulan yang konsisten. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji lebih lanjut hubungan tersebut pada Dinas Pendidikan Kota Makassar.

2. Metode Penelitian

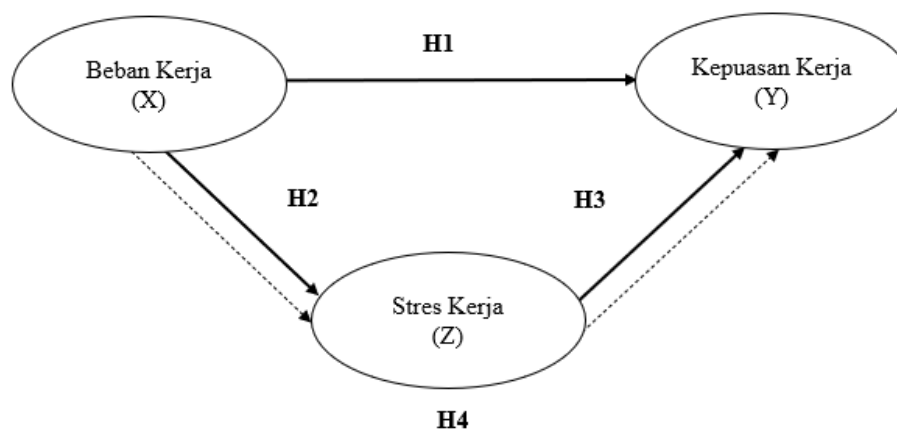
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang dilakukan secara sistematis, terstruktur dalam beberapa tahap, dan bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan peristiwa sosial yang sedang terjadi [2]. Pendekatan asosiatif dalam penelitian ini mengacu pada upaya mengidentifikasi korelasi kausal antarvariabel yang diteliti.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek dengan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan [3]. Seluruh pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Kota Makassar yang berjumlah 118 pegawai merupakan populasi penelitian ini. Metode sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Metode pengambilan sampel ini menggunakan setiap anggota populasi sebagai sampel.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Responden diberikan kuesioner dengan skala Likert 1-4 poin (1 sangat tidak setuju dan 4 sangat setuju) untuk mengumpulkan data primer. Sedangkan data sekunder berasal dari dokumen, buku dan artikel ilmiah yang digunakan sebagai landasan teori

Indikator untuk beban kerja mencakup kondisi pekerjaan, waktu kerja dan target yang harus dicapai [4]. Kemudian indikator untuk kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, kesempatan promosi, supervisi atasan, rekan kerja dan kondisi lingkungan kerja [5]. Sedangkan untuk stres kerja mencakup tekanan dan sikap atasan yang kurang adil, waktu dan peralatan kerja, konflik antar pribadi dengan atasan atau kelompok kerja, balas jasa yang rendah dan masalah keluarga [6].

Adapun kerangka konseptual dan hipotesis ditunjukkan sebagai berikut..



Gambar 1. Kerangka Konseptual
(Sumber : Data diolah Peneliti, 2025)

Keterangan :

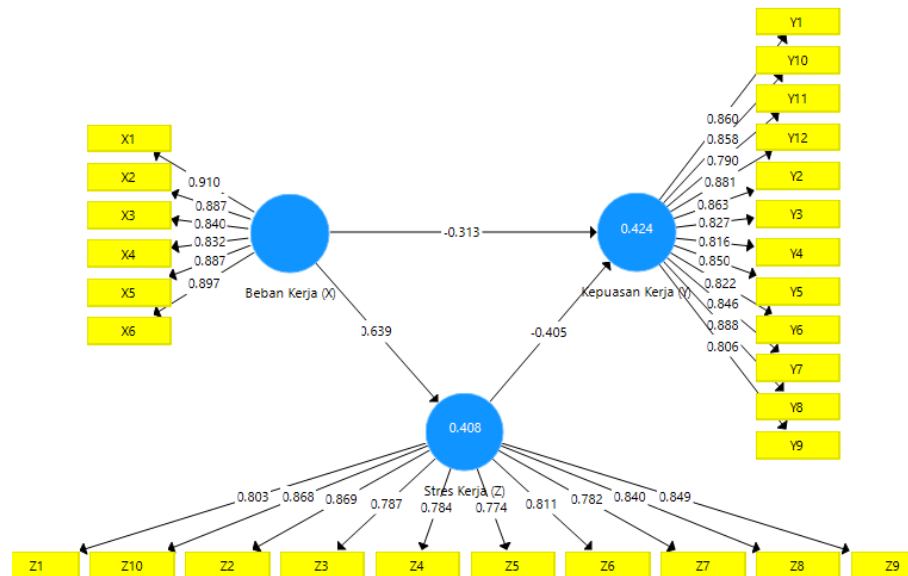
—————> Pengaruh Langsung
-----> Pengaruh Tidak langsung

Hipotesis :

H1 : Beban kerja berpengaruh secara langsung, negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

H4 : Beban kerja berpengaruh secara tidak langsung, negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi.

3.1. Model Penelitian



Uji *Convergent Validity* dilihat berdasarkan nilai *loading factor* dan nilai *average variance extracted (AVE)*. Indikator dianggap valid jika nilai *loading factor* > 0,7 dan >0,5 untuk *AVE*.

<i>Outer Loading</i>	Beban Kerja (X)	Kepuasan Kerja(Y)	Stres Kerja(Z)
X1	0,910		
X2	0,887		
X3	0,840		
X4	0,832		
X5	0,887		
X6	0,897		
Y1		0,860	
Y2		0,863	
Y3		0,827	
Y4		0,816	
Y5		0,850	
Y6		0,822	
Y7		0,846	
Y8		0,888	
Y9		0,806	
Y10		0,858	
Y11		0,790	

Y12	0,881	
Z1		0,803
Z2		0,869
Z3		0,787
Z4		0,784
Z5		0,774
Z6		0,811
Z7		0,782
Z8		0,840
Z9		0,849
Z10		0,868

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Tabel 2. Nilai *AVE*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Beban Kerja (X)	0,767
Kepuasan Kerja (Y)	0,710
Stres Kerja (Z)	0,668

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

3.2.2. Uji *Discriminant Validity*

Uji *discriminant validity* menilai sejauh mana suatu konstruk (variabel laten) berbeda dari konstruk lainnya dalam model. Uji ini diukur melalui 3 jenis pengujian yaitu sebagai berikut.

Tabel 3. Nilai *Cross Loading*

Outer Loading	Beban Kerja (X)	Kepuasan Kerja (Y)	Stres Kerja (Z)
X1	0,910	-0,475	0,563
X2	0,887	-0,525	0,614
X3	0,840	-0,481	0,502
X4	0,832	-0,476	0,555
X5	0,887	-0,528	0,584
X6	0,897	-0,517	0,530
Y1	-0,468	0,860	-0,473
Y2	-0,466	0,863	-0,560
Y3	-0,514	0,827	-0,477
Y4	-0,491	0,816	-0,488
Y5	-0,437	0,850	-0,436
Y6	-0,455	0,822	-0,515
Y7	-0,546	0,846	-0,585
Y8	-0,492	0,888	-0,568
Y9	-0,512	0,806	-0,488
Y10	-0,501	0,858	-0,503
Y11	-0,422	0,790	-0,485
Y12	-0,460	0,881	-0,511
Z1	0,536	-0,530	0,803
Z2	0,640	-0,641	0,869
Z3	0,419	-0,397	0,787
Z4	0,457	-0,392	0,784
Z5	0,439	-0,514	0,774
Z6	0,494	-0,507	0,811
Z7	0,469	-0,360	0,782
Z8	0,567	-0,437	0,840
Z9	0,535	-0,501	0,849
Z10	0,598	-0,577	0,868

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan nilai *cross loading* pada tabel 3, setiap indikator memiliki nilai *loading* tertinggi pada variabel yang diukur dibandingkan dengan variabel lainnya. Artinya, indikator-indikator tersebut lebih kuat mengukur

konstruknya sendiri dan tidak tumpang tindih dengan konstruk lain. Dengan demikian, disimpulkan bahwa validitas diskriminan telah terpenuhi dan masing-masing variabel dalam model dapat dibedakan dengan baik dari variabel lainnya.

Tabel 4. Nilai *Fornell-Larcker*

Variabel	Beban Kerja (X)	Kepuasan Kerja (Y)	Stres Kerja (Z)
Beban Kerja (X)	0,876		
Kepuasan Kerja (Y)	-0,572	0,843	
Stres Kerja (Z)	0,639	-0,605	0,817

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan nilai *Fornell-Larcker* pada tabel 4, seluruh variabel memiliki nilai akar *AVE* yang lebih tinggi dari korelasi antar variabel. Artinya, model telah memenuhi validitas diskriminan.

Tabel 5. Nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*

Variabel	Beban Kerja (X)	Kepuasan Kerja (Y)	Stres Kerja (Z)
Beban Kerja (X)			
Kepuasan Kerja (Y)	0,599		
Stres Kerja (Z)	0,668	0,620	

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* pada tabel 5, seluruh nilai antar konstruk berada < 0,90. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah diskriminasi antar variabel dalam model. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi validitas diskriminan berdasarkan pendekatan *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*.

3.2.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten dan stabil jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama. Uji reliabilitas diukur menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*.

Tabel 6. Nilai *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Beban Kerja (X)	0,939
Kepuasan Kerja (Y)	0,963
Stres Kerja (Z)	0,945

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* pada tabel 6, semua variabel memiliki nilai > 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur beban kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja bersifat reliabel, atau dengan kata lain, memiliki konsistensi yang baik.

Tabel 7. Nilai *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Beban Kerja (X)	0,952
Kepuasan Kerja (Y)	0,967
Stres Kerja (Z)	0,953

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

3.2.4. Uji Model *Fit*

Tabel 8. Nilai Model *Fit*

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0,061	0,061
d_ ULS	1,487	1,487
d_ G	0,976	0,976
Chi-Square	593,441	593,441
NFI	0,824	0,824

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan nilai *Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)* pada tabel 8, yang berada di bawah batas maksimum 0,08. Ini menunjukkan bahwa model memiliki kecocokan yang baik dengan data. *Normed Fit Index (NFI)* yang mendekati nilai ideal 0,90. Meskipun belum mencapai 0,90, nilai ini masih dianggap cukup baik untuk menunjukkan kelayakan model secara keseluruhan.

3.3. Inner Model

3.3.1 Analisis *R-Square*

Analisis *R-Square* digunakan untuk menilai kekuatan model dalam menjelaskan variabel dependen. Kriteria nilai dari *R-Square* yang digunakan adalah 0,19 (pengaruh rendah), 0,33 (pengaruh sedang/*moderate*) serta 0,66 (pengaruh tinggi) [7].

Tabel 9. Nilai *R-Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0,424	0,414
Stres Kerja (Z)	0,408	0,403

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

3.3.2. Uji Hipotesis

Uji ini dilakukan melalui bootstrapping kemudian akan diperoleh nilai *t* (*t-statistics*) dan nilai *p* (*p-value*). Di mana berdasarkan kriteria penerimaan hipotesis nilai *t-statistics* > 1,645 dan nilai *p value* < 0,05 (Hair et al., 2021).

Tabel 10. Nilai *Direct Effect*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
X → Y	-0,313	-0,305	0,110	2,841	0,002
X → Z	0,639	0,644	0,061	10,401	0,000
Z → Y	-0,405	-0,415	0,132	3,078	0,001

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

Tabel 11. Nilai *Indirect Effect*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
X → Z → Y	-0,259	-0,269	0,094	2,755	0,003

Sumber : Data diolah Peneliti, 2025

3.4. Diskusi

3.4.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar

Berdasarkan hasil uji hipotesis, beban kerja (X) berpengaruh secara langsung, negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar, dengan nilai koefisien sebesar -0,313, nilai *t-statistic* 2,841, dan nilai *p-value* 0,002, sehingga dinyatakan bahwa hipotesis (H1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai, maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Ketika pegawai merasa bahwa tugas-tugas mereka terlalu banyak atau melampaui kemampuan yang mereka miliki, mereka akan cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Ini karena adanya tekanan dan kelelahan yang terus-menerus mereka rasakan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori *Two-Factor*, yang menyatakan bahwa beban kerja termasuk *hygiene factors*, sehingga jika beban kerja terlalu tinggi akan menurunkan kepuasan kerja pegawai [8]. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja [9,10].

3.4.2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar

Berdasarkan hasil uji hipotesis, beban kerja (X) berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap stres kerja (Z) pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar, dengan nilai koefisien sebesar 0,639, nilai *t-statistic* 10,401, dan nilai *p-value* 0,000, sehingga dinyatakan bahwa hipotesis (H2) diterima. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang mereka rasakan.

Pegawai yang mengalami tugas yang menumpuk dengan tenggat waktu yang berdekatan, dan tuntutan pekerjaan yang tidak sebanding dengan sumber daya maupun waktu yang dimiliki sering kali menimbulkan tekanan psikologis atau stres bagi pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori *Model of Stressors, Stress, and Outcomes* yang menjelaskan bahwa beban kerja sebagai stressor akan menimbulkan stres kerja pada pegawai [11]. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai [12,13].

3.4.3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar

Berdasarkan hasil uji hipotesis, stres kerja (Z) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar, dengan nilai koefisien sebesar -0,405, nilai *t-statistic* 3,078, dan *p-value* 0,001, sehingga dinyatakan bahwa hipotesis (H3) diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja pegawai, maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja mereka [14,15].

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori *Model of Stressors, Stress, and Outcomes* yang menjelaskan bahwa stres kerja (*stress*) akan memengaruhi *outcomes*, yaitu kepuasan kerja [11]. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

3.4.4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar

Berdasarkan hasil uji hipotesis, beban kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja sebagai variabel mediasi, dengan nilai koefisien *indirect effect* sebesar -0.259, nilai *t-statistic* 2.755 dan *p-value* 0.003, sehingga dinyatakan bahwa hipotesis (H4) diterima.

Beban kerja yang tinggi tidak hanya menurunkan kepuasan kerja secara langsung, tetapi juga menimbulkan stres kerja terlebih dahulu, yang pada akhirnya juga menurunkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori *Model of Stressors, Stress, and Outcomes*, yang menjelaskan bahwa beban kerja memengaruhi kepuasan kerja melalui stres kerja [11]. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja sebagai variabel mediasi [15,16].

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai dinas pendidikan kota makassar diperoleh beberapa temuan berikut, beban kerja berpengaruh secara langsung, negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Beban kerja berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai. Stres kerja berpengaruh secara langsung, negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Beban kerja berpengaruh secara tidak langsung, negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai.

Referensi

1. F. Keysia and Y. A. B. Nugroho, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Z," *Prosiding Working Papers Series in Management*, vol. 14, pp. 34–46, 2022, doi: 10.25170/wpm.v14i1.3581.
2. A. Fauzi, B. Nisa, D. Napitulu, F. Abdillah, A. Utama, and C. Zonyfar, *Metodologi Penelitian*, 1st ed. CV. Pena Persada, 2022.
3. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
4. Koesomowidjojo, *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses., 2017.
5. F. Luthans, *Organizational Behavior*, 10th ed. McGraw-Hill Companies Inc, 2006.
6. M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
7. J. Becker and Sarstedt, "PLS-SEM's Most Wanted Guidance.," *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, pp. 321–346, 2023.
8. F. Herzberg, *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons, 1959.
9. L. S. Nurida and M. Astutik, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja," *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, vol. 2, no. 1, pp. 13–26, 2019, doi: 10.26533/jmd.v2i1.344.
10. P. Purnama, S. WIdjajani, and A. S. Utomo, "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Dimediasi oleh Stres Kerja (Studi pada Pegawai PT. Byung Hwa Indonesia)," *Volatilitas*, pp. 116–128, 2022.
11. L. Gibson, M. Ivancevich, and R. Konopaske, *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, 14th ed. New York: McGraw-Hill, 2012.
12. R. S. R. Nasution, H. M. Hermansyur, and B. Aditi, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Medan," *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Ekonomi*, vol. 2, pp. 163–172, 2022, Accessed: Feb. 09, 2025. [Online]. Available: <https://jasmien.cattleyadf.org/index.php/jas/article/view/152>
13. Sawal, M. I. Musa, and Z. Ruma, "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Guru di SMAN 12 ENrengang," *Educational Journal General and Specific Research*, vol. 2, pp. 249–261, Jun. 2022.
14. K. M. Listiani, "Pengaruh Beban kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Stres Kerja (Studi Kasus Pegawai Puskesmas Nusawungu)," Skripsi, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, 2023. Accessed: Feb. 09, 2025. [Online]. Available: <https://repository.ump.ac.id/id/eprint/15353>
15. C. Uviana, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Perumda Tugu Tirta Kota Malang)," Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2023.
16. A. A. I. N. Paramitha and I. G. A. D. Adnyani, "Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat RSUD Prima Medika," *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, vol. 11, no. 2, pp. 115–127, 2024, doi: 10.30640/ekonomika45.v11i2.2409.