

## Kinerja Karyawan yang Dipengaruhi oleh Beban Kerja dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Bank Central Asia Tbk KCU Kedoya Jakarta Barat

Wasilatun Nikmah<sup>1\*)</sup>, Desy Tri Anggarini<sup>2)</sup>, Otto Siregar<sup>3)</sup>

<sup>1)2)3)</sup> Universitas Bina Sarana Informatika

Correspondence Author: [wasilatun.wnh@bsi.ac.id](mailto:wasilatun.wnh@bsi.ac.id), Jakarta, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v4i2.1987>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana kepuasan kerja sebagai variabel intervening mempengaruhi kinerja karyawan PT Bank Central Asia Tbk KCU Kedoya Jakarta Barat dalam kaitannya dengan beban kerja dan stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk memahami cara-cara di mana variabel-variabel ini berinteraksi dalam lingkungan kerja dan lingkungan perbankan yang dinamis. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dengan metode penelitian kuantitatif. Populasi penelitian adalah karyawan PT Bank Central Asia Tbk KCU Kedoya Jakarta Barat, dan sampel dipilih berdasarkan standar yang telah ditentukan. Kuesioner yang dibuat menggunakan kerangka konseptual penelitian untuk mengumpulkan data. SmartPLS digunakan untuk analisis data guna menilai hipotesis penelitian dan mengukur pentingnya dan kekuatan korelasi antar variabel. Hasil dari penelitian ini bahwa Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Stress Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja berperan sebagai *partial control* yang berarti untuk mengetahui hubungan antar variabel terdapat hubungan langsung seperti Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan, Kepuasan Kerja sebagai *partial control* dalam hubungan stress kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengukuran ini memberikan nilai Q2 sebesar 0.9865 atau 98,65%, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih tinggi dari nol. Sehingga membuktikan bahwa bahwa Kinerja Karyawan secara utuh dipengaruhi oleh variabel Beban Kerja, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja sebesar 98,65% dan sisanya oleh variabel lain di luar model penelitian.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Stress Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

### Abstract

*The aim of this research is to examine how job satisfaction as an intervening variable influences the performance of employees of PT Bank Central Asia Tbk KCU Kedoya West Jakarta in relation to workload and work stress. This research aims to understand the ways in which these variables interact in a dynamic work environment and banking environment. Questionnaires are used to collect data with quantitative research methods. The research population was employees of PT Bank Central Asia Tbk KCU Kedoya West Jakarta, and the sample was selected based on predetermined standards. The questionnaire was created using the research conceptual framework to collect data. SmartPLS was used for data analysis to assess research hypotheses and measure the importance and strength of correlations between variables. The results of this research are that Workload has a significant positive effect on Job Satisfaction, Workload has a significant positive effect on Employee Performance, Satisfaction has an effect on Employee Performance, Job Stress has an effect on Job Satisfaction, Job Satisfaction acts as a partial control which means to find out the relationship between variables. direct relationships such as workload on employee performance, job satisfaction as partial control in the relationship between work stress and employee performance. This measurement gives a Q2 value of 0.9865 or 98.65%, which indicates that the value is higher than zero. So it proves that employee performance as a whole is influenced by the variables Workload, Job Stress and Job Satisfaction by 98.65% and the rest by other variables outside the research model.*

**Keywords:** Workload, Job Stress, Job Satisfaction, Employee Performance

## **PENDAHULUAN**

Sektor perbankan sangat kompetitif, dan kelangsungan serta kemakmuran lembaga keuangan seperti Bank BCA (Bank Central Asia) sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Di tengah persaingan pasar yang ketat, Bank Central Asia KCU Kedoya, salah satu bank terkemuka di Indonesia, menghadapi kesulitan yang semakin besar dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja staf. Dalam industri perbankan, pada umumnya terdapat banyak target yang harus dipenuhi dan persyaratan kerja yang rumit sehingga memberikan beban yang berat. Beban kerja yang berlebihan mungkin berdampak buruk pada kinerja pekerja dalam jangka panjang serta kesejahteraan dan kebahagiaan kerja mereka. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana beban kerja mempengaruhi kinerja pekerja dan apakah variabel yang terkait dengan kepuasan kerja memediasi hubungan ini.

Dalam lingkungan bisnis, kepuasan kerja merupakan komponen penting yang mempengaruhi motivasi, keluaran, dan retensi pekerja. Seringkali, pekerja yang puas dengan posisinya akan berkinerja lebih baik. Meskipun demikian, penting untuk mengevaluasi apakah kepuasan kerja dapat mengimbangi dampak merugikan dari beban kerja terhadap kinerja pekerja di lingkungan dengan beban kerja tinggi seperti perbankan. Motivasi, dedikasi, dan kinerja pekerja semuanya dapat dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja, yang merupakan komponen penting dalam kehidupan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan kinerja karyawan pada Bank Central Asia KCU Kedoya.

Fenomena yang terjadi dalam penelitian ini adalah tingginya beban kerja yang dihadapi pegawai tertentu di Bank Bank Central Asia KCU Kedoya. Kejadian ini mungkin mencakup banyak sekali aktivitas yang perlu dilakukan, persyaratan pekerjaan yang rumit, atau keterbatasan waktu. Kinerja karyawan mungkin terkena dampak positif atau negatif karena beban kerja yang berat. Meskipun beberapa pekerja mungkin mampu mengelola tekanan dan terus memberikan pekerjaan yang sangat baik, pekerja lainnya mungkin mengalami penurunan hasil. Meskipun beberapa pekerja mungkin merasa puas dengan posisi mereka, ada pula yang tidak. Suasana kerja, pengakuan, dukungan manajemen, dan faktor lainnya semuanya dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja ini.

Kinerja berasal dari *perfomance* atau *actual perfomance* yaitu penampilan kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat dilihat dari segi kecakapan, keterampilan, pengetahuan dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan. Kinerja yang dilakukan dengan kerja keras akan menghasilkan tujuan organisasi yang diharapkan. Selain itu, kinerja dapat menjadi motivasi diri bagi pegawai dengan kemampuan yang dimiliki seseorang akan menimbulkan persaingan yang kompetitif untuk melakukan penilaian, sehingga menghasilkan prestasi kinerja yang baik (Lawu et al., 2019).

Sedangkan kinerja karyawan menurut (Hasibuan, 2018) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Frimayasa & Lawu, 2020). Kinerja, atau *performance*, merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Agtovia frimayasa, Ryani Dhyan Parashakti, 2023) .

Menurut (Kasmir, 2019) Beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas pekerjaan terhadap total waktu standar dikalikan dengan 100%. Beban kerja adalah semua tugas dan tanggung jawab yang harus diemban oleh seorang individu dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan jabatan atau posisi yang (Purnama Dewi, 2019). Memperhatikan beban kerja, baik beban kerja fisik maupun mental, merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan dapat menentukan sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan besarnya pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri dengan memberikan beban kerja yang efektif. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri (Simanjuntak & Frimayasa, 2023).

Stres kerja adalah reaksi negatif yang dialami oleh karyawan akibat adanya tuntutan yang berlebihan di tempat kerja. Stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain beban kerja yang tinggi, konflik dengan rekan kerja, hubungan kerja yang buruk, dan ketidakjelasan peran (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara., 2017). (Sinambela, 2019) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

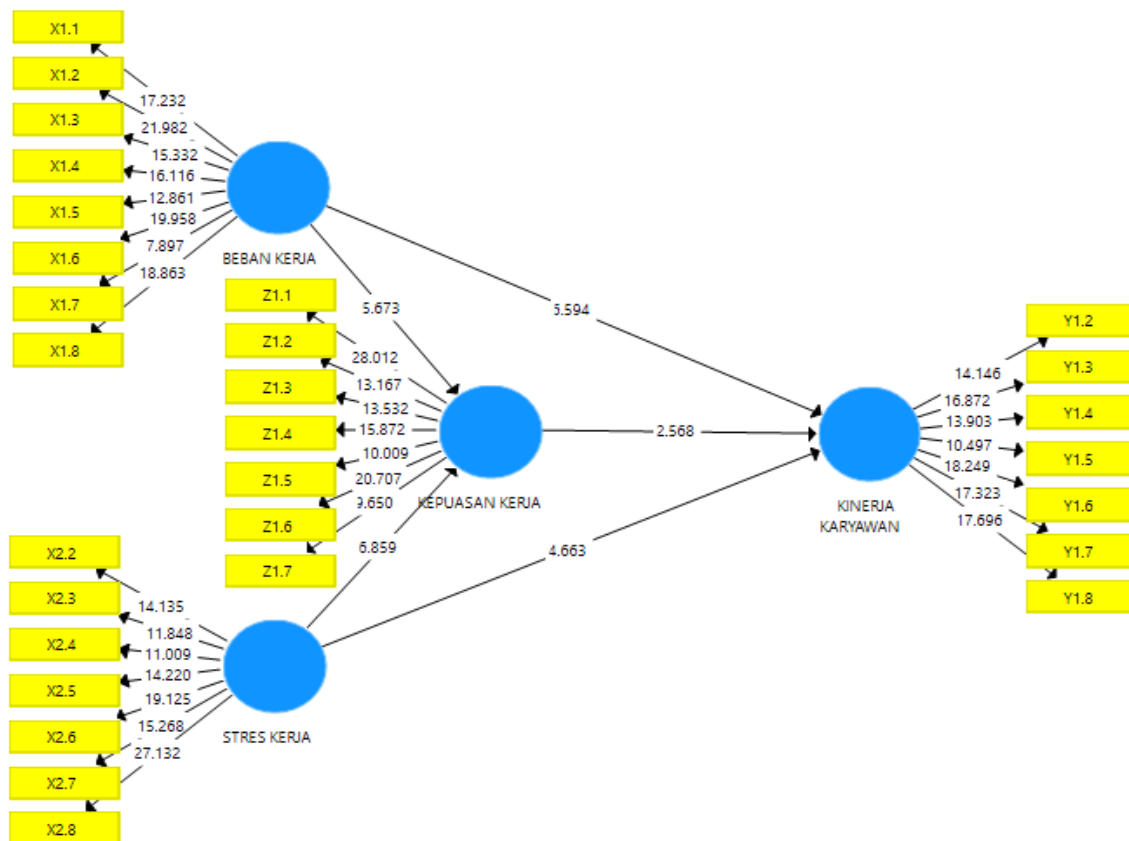
Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2017). Menurut (Stephen, 2015) kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, kinerja pun akan meningkat. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijaksanaan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan. Jika karyawan merasa tidak puas maka ada beberapa hal yang mungkin akan dilakukan yaitu, karyawan akan berfikir untuk meninggalkan pekerjaan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Sampel pada penelitian ini adalah para teknisi di departemen yang meliputi total sampel sebanyak 50 karyawan Bank Central Asia, Tbk KCU Kedoya Jakarta Barat. Mereka diminta untuk menjawab pertanyaan tentang kinerja karyawan dalam kaitannya dengan beban kerja dan stres kerja, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian menggunakan Google Forms untuk menyebarkan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Responden menerima kuesioner melalui email.

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan Software smartPLS SEM (Partial Least Square – Structural Equation Modeling). PLS berkemampuan menjelaskan hubungan antar variabel serta berkemampuan melakukan analisis- analisis dalam sekali pengujian. Tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk mengkonfirmasi teori dan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten. Menurut Imam (Ghozali Imam, 2015) metode PLS mampu menggambarkan variabel laten (tak terukur langsung) dan diukur menggunakan indikator-indikator. Penulis menggunakan *Partial Least Square* karena penelitian ini merupakan variabel laten yang dapat diukur berdasarkan pada indikator-indikatornya sehingga dapat menganalisis dengan perhitungan yang jelas dan terperinci.

Untuk mengukur hubungan antara variabel dependen dan independen yang telah ditetapkan dalam tujuan penelitian berdasarkan kajian teoritis dan penelitian sebelumnya. Analisis rute, perpanjangan dari analisis regresi, digunakan dalam penelitian ini untuk menguji tujuh hipotesis. Penelitian ini menguji hipotesis dengan menggunakan analisis jalur, dan hasilnya sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian PLS Algoritma

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini adalah penjelasan dan penyajian data hasil uji reliabilitas komposit, Cronbach alpha, *average variance extraced* (AVE), validitas konvergen, dan validitas diskriminan.

**Tabel 1.** Nilai Outer Loading dari Semua Variabel Manifest

**Outer Loading**

	BEBAN KERJA	KEPUASAN KE...	KINERJA KARY...	STRES KERJA
X1.1	0.877			
X1.2	0.890			
X1.3	0.868			
X1.4	0.875			
X1.5	0.827			
X1.6	0.885			
X1.7	0.707			
X1.8	0.854			
X2.2				0.817
X2.2				0.817
X2.3				0.816
X2.4				0.824
X2.5				0.831
X2.6				0.860
X2.7				0.823
X2.8				0.884
Y1.2			0.823	
Y1.3			0.871	
Y1.4			0.845	
Y1.5			0.803	
Y1.6			0.870	
Y1.7			0.815	
Y1.8			0.870	
Z1.1		0.927		
Z1.2		0.816		
Z1.3		0.829		
Z1.4		0.845		
Z1.5		0.769		
Z1.6		0.872		
Z1.7		0.786		

Model pengukuran adalah bagaimana setiap indikator berhubungan dengan penilaian pada model luar, yang mempunyai kriteria tertentu. Validitas konvergen mempunyai makna bahwa seperangkat indikator mewakili satu variabel laten dan mendasari variabel laten tersebut. (Monecke, 2012), mengemukakan bahwa *rule of thumb* yang digunakan untuk menguji validitas konvergen adalah *outer loading* > 0.5.

Pada tabel 1 diatas menunjukkan nilai-nilai *outer loading* dari semua variabel manifest yang telah diuji. Tabel ini menunjukkan bahwa nilai *outer loading* lebih besar dari 0,5 yang menunjukkan bahwa seluruh variabel *outer loading* memenuhi model pengukuran.

Metode lain untuk melihat *discriminant validity* adalah melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai untuk AVE yang disarankan adalah di atas 0,5.

**Tabel 2.** Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
BEBAN KERJA	0.722
KEPUASAN KERJA	0.700
KINERJA KARYAWAN	0.711
STRES KERJA	0.700

Sumber: data diolah Smart Pls 2023

Berdasarkan Tabel 2 di atas, setiap variabel dalam model yang dihitung memenuhi kriteria validitas diskriminan karena nilai akar AVE-nya lebih dari 0,5.

**Tabel 3.** Tabel *Composite Reliability*

	Reliabilitas Komposit
BEBAN KERJA	0.954
KEPUASAN KERJA	0.942
KINERJA KARYAWAN	0.945
STRES KERJA	0.942

Sumber : data diolah Smart Pls 2023

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh konstruk model estimasi memiliki nilai *reliabilitas komposit* lebih besar dari 0,7, yang artinya seluruh variabel telah memenuhi

aspek dan indikator-indikator tersebut konsisten atau reliable dalam mempresentasikan variabel laten.

Teknik lain yang berguna untuk meningkatkan reliabilitas tes adalah Cronbach's Alpha, di mana nilai  $\geq 0,5$  dianggap baik dan nilai  $\geq 0,3$  dianggap memuaskan. Hasil Cronbach's Alpha program SmartPLS adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.** Tabel *Cronbach's Alpha*

	Cronbach's Alpha
BEBAN KERJA	0.944
KEPUASAN KERJA	0.928
KINERJA KARYAWAN	0.932
STRES KERJA	0.928

Sumber: data diolah Smart Pls 2023

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk setiap konstruk  $> 0,6$ . Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semua variabel sangat reliabel.

Pengujian kelayakan model diukur dengan menggunakan R-Square pada setiap variabel laten independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian nilai R-Square dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.** Pengujian R-Square

R Square		
Matriks	R Square	Adjusted R Square
	R Square	Adjusted R Square
KEPUASAN KERJA	0.911	0.908
KINERJA KARYAWAN	0.963	0.961

Sumber : data diolah Smart Pls 2023

R-Square Kepuasan kerja (Z) = 0,908, artinya prosentase besarnya kepuasan kerja (Z) yang dapat dijelaskan oleh beban kerja (X1) dan stress kerja (X2) adalah sebesar 90,8%. R-Square Kinerja karyawan (Y) = 0,961, artinya prosentase besarnya Kinerja karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh beban kerja (X1), stress kerja (X2) dan kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 96,1%.



Analisis data nilai Q2 di atas nol menunjukkan signifikansi prediktif model studi, sedangkan nilai di bawah nol menunjukkan sebaliknya. Berikut ini adalah temuan dari pengukuran:

$$\begin{aligned}
 Q2 &= 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2) \\
 &= 1 - (1 - 0,908^2) (-0,961^2) \\
 &= 0,9865
 \end{aligned}$$

Pengukuran ini memberikan nilai Q2 sebesar 0,9865 atau 98,65%, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih tinggi dari nol. Sehingga membuktikan bahwa kinerja karyawan secara utuh dipengaruhi oleh variabel beban kerja, stress kerja dan kepuasan kerja sebesar 98,65% dan sisanya oleh variabel lain di luar model penelitian.

Selanjutnya dilakukan uji hubungan antar variabel penelitian untuk menjawab hipotesis penelitian yang hasilnya ditampilkan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 6.** Hubungan Antar Variabel

**Koefisien Jalur**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values
BEBAN KERJA -> KEPUASAN KERJA	0.436	0.436	0.077	5.673	0.000
BEBAN KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0.481	0.496	0.073	6.594	0.000
KEPUASAN KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0.204	0.195	0.080	2.568	0.012
STRES KERJA -> KEPUASAN KERJA	0.535	0.535	0.078	6.859	0.000
STRES KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0.317	0.312	0.068	4.663	0.000

Sumber: data diolah Smart Pls 2023

Berdasarkan tabel 6 konstruk Beban kerja mempunyai pengaruh (O = 0,436) dengan konstruk keputusan. Nilai t –statistic pada hubungan konstruk ini adalah 7,952 > t-tabel 2,010 dan nilai p–value 0,000 < standard error 0,05. Sehingga beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis pertama diterima.

Konstruk beban kerja mempunyai pengaruh (O = 0,481) dengan kinerja keryawan. Nilai t –statistik pada hubungan konstruk ini adalah 6,594 < t-tabel 2,010 dan nilai p–nilai 0.000 < kesalahan standar 0,05. Sehingga beban kerja berpengaruh positif signifikan terhap Kinerja keryawan, sehingga hipotesis kedua diterima.

Konstruk Kepuasan kerja mempunyai pengaruh (O = 0,204) dengan konstruk Kinerja karyawan. Nilai t – statistic pada hubungan konstruk ini adalah 2,568 > t -tabel 2,010 dan

nilai-p-value  $0,0010 < \text{standard error } 0,05$ . Sehingga kepuasan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Konstruk stress kerja mempunyai pengaruh ( $O = 0,535$  dengan konstruk kepuasan kerja. Nilai  $t - \text{statistic}$  pada hubungan konstruk ini adalah  $6,859 > t - \text{tabel } 2,010$  dan nilai  $p - \text{value } 0,000 < \text{standard error } 0,05$ . Sehingga stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis keempat diterima.

Konstruk stress kerja mempunyai pengaruh ( $O = 0,317$ ) dengan konstruk Kinerja karyawan. Nilai  $t - \text{statistic}$  pada hubungan konstruk ini adalah  $4,663 > t - \text{tabel } 2,010$  dan nilai  $p - \text{value } 0,000 < \text{standard error } 0,05$ . Sehingga stress karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan, sehingga hipotesis kelima dapat diterima.

Untuk menguji hipotesis keenam dan ketujuh yang melibatkan variabel intervening sehingga diuji dengan *path analyses* dengan efek mediasi atau intervening, yaitu hubungan antara konstruk eksogen dan endogen melalui variabel penghubung. Pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen bisa secara langsung tetapi juga bisa melalui variabel penghubung atau intervening yang hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel 7 berikut:

**Tabel 7.** Pengaruh antar Variabel Penelitian

**Efek Tidak Langsung Spesifik**

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi	Sampel	Salin ke Clipboard:			
				T Statistik (  O/...	P Values		
			Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (  O/...	P Values
BEBAN KERJA -> KEPUASAN KERJA -> KINERJA KARYAWAN			0.089	0.084	0.038	2.357	0.020
STRES KERJA -> KEPUASAN KERJA -> KINERJA KARYAWAN			0.109	0.105	0.047	2.346	0.021

Sumber : data diolah Smart PIs 2023

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan pengaruh beban kerja terhadap Kinerja karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan kerja adalah signifikan dengan nilai  $t - \text{statistic } 2,357 < t - \text{tabel } 2,010$ , dan dengan nilai original sampel  $0,089$  hal ini berarti bahwa kepuasan kerja berperan sebagai *partial control* yang berarti untuk mengetahui hubungan antar variabel terdapat hubungan langsung seperti beban kerja terhadap Kinerja karyawan. Begitu jugadengan pengaruh stress kerja terhadap Kinerja karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan kerja dinyatakan signifikan dengan nilai  $t - \text{statistic } 2,346 > 2,010$ , dan dengan nilai original sampel sebesar  $0,109$  hal ini juga berarti bahwa kepuasan kerja sebagai *partial control* dalam hubungan stress kerja terhadap Kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Stress Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan Kerja berperan sebagai *partial control* yang berarti untuk mengetahui hubungan antar variabel terdapat hubungan langsung seperti Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan, Kepuasan Kerja sebagai *partial control* dalam hubungan Stress Kerja terhadap Kinerja karyawan. Pengukuran ini memberikan nilai Q2 sebesar 0.9865 atau 98,65%, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih tinggi dari nol. Sehingga membuktikan bahwa Kinerja Karyawan secara utuh dipengaruhi oleh variabel Beban Kerja, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja sebesar 98,65% dan sisanya oleh variabel lain di luar model penelitian.

## REFERENSI

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Frimayasa A., Parashakti R. D., Perkasa, D. H. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Optimalisasi Manajemen Kompensasi dan Upah. Omera Pustaka.
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan human capital terhadap kinerja pada karyawan PT Frisian flag. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1).
- Ghozali Imam, H. L. (2015). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 untuk Penelitian Empiris. BPFE.
- Hasibuan. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Hasibuan, JS, & Silvy, B (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Prosiding Seminar Nasional USM, [ojs.serambimekkah.ac.id](http://ojs.serambimekkah.ac.id), <http://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696>
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). PT RajaGrafindo Persada.

- Lawu, S. H., Shinta, M. R., & Frimayasa, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur. *Aktiva-Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 11–20.
- Monecke, A. dan F. L. (2012). “SEM-PLS: Structural Equation Modeling Using Partial Least Squares”. *Journal of Statistical Software*, 48(3).
- Purnama Dewi, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unpam Press, 1, 184.
- Simanjuntak, M. F., & Frimayasa, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Arrow Jakarta. *Jurnal Portofolio: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 258–269.
- Silaen, NR, Syamsuriansyah, S, Chairunnisah, R, & ... (2021). *Kinerja Karyawan*., repository.penerbitwidina.com,  
<https://repository.penerbitwidina.com/id/publications/344479/kinerja-karyawan>
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Stephen, R. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Wahyudi, M (2019). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting ...*, ojspustek.org,  
<http://www.ojspustek.org/index.php/SJR/article/view/84>
- Widodo, DS, & Yandi, A (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, pdfs.semanticscholar.org,  
<https://pdfs.semanticscholar.org/32e4/952ce059acc2f9e3f79201d7c24288d2734f.pdf>