



## Jurnal Manajemen Retail Indonesia

Journal homepage:

<https://ejournal.raharja.ac.id/index.php/jmari/index>

ISSN 2723-2018 E-ISSN 2723-1984

### Pengaruh Stres Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Sugeng Susanto<sup>\*a</sup>, Harian Syaputra<sup>b</sup>, Ikraman<sup>c</sup>, Anur Rahmah Triwulandari<sup>d</sup>, Andri Cahyo Purnomo<sup>e</sup>, Meri Mayang Sari<sup>f</sup>

<sup>abcd</sup>Program Studi Kewirausahaan, FEB Universitas Raharja

<sup>ef</sup>Program Studi Pendidikan Teknologi Informasi, FST Universitas Raharja

Koresponden: <sup>\*a</sup>[sugeng.susanto@raharja.info](mailto:sugeng.susanto@raharja.info)

---

#### INFO ARTIKEL

**Riwayat Artikel:**

Received 07-01-2025

Revised 14-01-2025

Accepted 21-01-2025

**Keywords:**

Stress and Motivation, Job Satisfaction, and Human Resources

#### ABSTRACT

*This study aims to study how stress and motivation affect employee job satisfaction at PT Sulfindo Adiusaha. To survive in competition, every business must have strong human resources (HR). HR must be seen as a strong combination that forms synergy, and its role is very important. A sample of 34 employees was used in this study. This study used questionnaires that were distributed, observations, and direct interviews. Classical assumptions, multiple linear regression, and descriptive analysis were used in this study. This study proves the Two Factor Theory and its relationship with research variables. The results show that work stress and work motivation have a negative and significant effect on job satisfaction at PT Sulfindo Adiusaha. In addition, this study shows how stress and motivation affect employee job satisfaction.*

#### ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mempelajari bagaimana stres dan motivasi berdampak pada kepuasan kerja karyawan PT Sulfindo Adiusaha. Untuk bertahan dalam persaingan, setiap bisnis harus mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang tangguh. SDM harus dilihat sebagai gabungan yang tangguh yang membentuk sinergi, dan peran sangat penting. Sampel dari 34 karyawan digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan dengan kuesioner yang di bagikan, observasi, dan wawancara langsung. Asumsi klasik, regresi linear berganda, dan analisis deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini membuktikan Teori

---

Two Factor Theory dan hubungannya dengan variabel penelitian. Hasilnya menunjukkan bahwa stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Sulfindo Adiusaha. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bagaimana pengaruh stres dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

## PENDAHULUAN

Karena persaingan, setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang tangguh. Untuk menjalankan bisnis, sumber daya manusia harus dilihat sebagai suatu kesatuan yang kuat yang bekerja sama untuk membentuk sinergi, dan peran SDM sangat penting. Sumber daya manusia (SDM) sangat penting, terutama bagi suatu perusahaan atau organisasi. Potensi SDM memengaruhi seberapa keras perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan. Tidak ada perusahaan yang dapat mencapai tujuannya tanpa tenaga kerja manusia, tidak peduli seberapa maju teknologi, kemajuan informasi, modal, dan ketersediaan bahan. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan untuk menjalankan semua operasinya. Untuk mencapai tingkat kepuasan karyawan yang tinggi, perusahaan juga harus memperhatikan pembentukan hubungan yang baik antara karyawan dan atasan mereka serta hubungan yang baik antara karyawan (Dewi & Netra, 2015).

SDM adalah komponen penting yang menentukan kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada kemampuan karyawannya atau sumber daya manusianya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan (Syaputra & Kusuma, 2022).

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, termasuk interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, pelaksanaan aturan dan kebijakan perusahaan, memenuhi standar kinerja, dan keadaan kerja yang sering tidak ideal (Jodie Firjatullah et al., 2023). Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan yang mendukung atau menentang seorang karyawan sehubungan dengan pekerjaan atau kondisinya (Marcella & Ie, 2022). Di sebuah organisasi maupun perusahaan, kepuasan kerja sangat penting karena sumber daya manusia adalah faktor yang paling mempengaruhi keberhasilan perusahaan (Lispiana & Mayasari, 2022). Karena setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan karakteristiknya sendiri, kepuasan kerja karyawan harus dibuat sebaik mungkin untuk menghasilkan karyawan yang individual.

Stres kerja adalah kondisi yang mempengaruhi kesehatan, emosi, dan cara berpikir seseorang (Dini Imran, 2022). Stress kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan secara positif atau negatif, tergantung pada tingkat stres yang dialami karyawan itu sendiri (Lispiana & Mayasari, 2022). Perusahaan juga harus memperhatikan faktor stres kerja karena dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun. Ini karena karyawan akan lebih banyak mengerahkan tenaganya menghadapi stres daripada menyelesaikan tugasnya. (Dyanto & Sitorus, 2022). Terdapat delapan faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu faktor pekerjaan, tuntutan fisik dan tuntutan tugas, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, tuntutan dari luar organisasi, lingkungan kerja dan ciri-ciri (Ritonga & Syafrizaldi, 2019). (Rivaldo et al., 2021) menyatakan stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan secara parsial dan simultan. (Fhadillah et al., 2024) menyatakan bahwa stres pengaruh positif serta signifikan pada kepuasan kerja. Sedangkan (Ramadani et al., 2024) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja tanpa komunikasi. Namun, kepuasan kerja driver GoRide tidak dipengaruhi oleh stres kerja (Aksa & Transistari, 2021). Selain itu, penelitian (Almaida & Purnomo, 2021) menyatakan bahwa Sat Polantas Polrestabes Makassar mengalami eustress yang positif, yang berarti meskipun ada stres tinggi, tidak berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat mendorong seseorang atau kelompok untuk bekerja pada pekerjaan untuk mencapai tujuan (Dyah Aulia Febrianti & Diah Puspaningrum, 2022). Motivasi yang tinggi

juga dianggap sebagai komponen penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun, terlalu banyak stres di tempat kerja dapat membahayakan kesehatan fisik dan mental pekerja, sehingga mengurangi kepuasan kerja mereka (Suprianto & Vanomy, 2023). Jenis motivasi yang berbeda adalah motivasi positif dan negatif. Yang pertama mempengaruhi seseorang dengan memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah, sedangkan yang kedua membuat mereka takut kehilangan hal-hal seperti pengakuan, uang, atau posisi (Carvalho et al., 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh: 1) stres terhadap kepuasan kerja pada PT Sulfindo Adiusaha. 2) motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT Sulfindo Adiusaha.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini berfokus pada pengaruh stres dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sulfindo Adiusaha. Penelitian ini dilakukan di Kp. Penggoreng Ds. Mangunreja Kec. Puloampel Kab. Serang. Dalam kasus ini, variabel terikat adalah kepuasan kerja, sedangkan variabel bebas adalah pengaruh stres kerja (X1) dan motivasi (X2). Sampel penelitian ini diambil dengan metode jenuh (sensus), melalui teknik nonprobability sampling.

Data penelitian dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kuisioner yang dibagikan kepada karyawan PT Sulfindo Adiusaha melalui form Google. Skala Likert digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi individu atau sekelompok individu tentang fenomena sosial. Setiap pernyataan dalam penelitian ini diberi nilai berdasarkan skala dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju (Sugiyono, 2018). 34 sampel diambil dari penelitian ini.

Tabel 1 Skor Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju(SS)	5
Setuju(S)	4
Cukup Setuju(CS)	3
Tidak Setuju(TS)	2
Sangat Tidak Setuju(STS)	1

Sumber: Sugiyono (2018)

Dengan menggunakan SPSS untuk pengolahan data, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan linier antara stres kerja, motivasi, dan kepuasan kerja.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Kepuasan Kerja (Y)

Stres Kerja (X1)

Motivasi (X2)

Konstanta ( $\alpha$ )

Koefisien regresi variabel X1 ( $\beta_1$ )

Koefisien regresi variabel X2 ( $\beta_2$ )

Variabel pengganggu (residual error) (e)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Pengaruh Stres Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan tingkat signifikansi  $0,020 < 0,05$ . Untuk hipotesis pertama, nilai uji menunjukkan pada penolakan  $H_0$  ditolak, dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja di PT Sulfindo Adiusaha. Hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima, karena koefisien variabel  $X_1$  adalah negatif 0,409, yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa kepuasan kerja akan menurun sebesar 0,409 jika stres kerja meningkat. Adanya tekanan yang diberikan pada karyawan akan memberikan dorongan yang lebih bagi karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan ataupun tanggung jawab yang diberikan. Jika karyawan mengalami stres kerja yang tinggi, mereka akan kurang puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika stres kerja rendah, kepuasan kerja karyawan akan meningkat (Made dkk., 2020). Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti apabila karyawan mengalami stres dapat menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja secara optimal, karyawan mulai merasa malas dalam bekerja, mengalami kekhawatiran kronis sehingga menjadi mudah marah, faktor tersebut akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan (Prayatna & Subudi, 2016). Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah ada sebelumnya yang menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Chung et al., 2017). Penelitian Lu et al. (2017) yang menyatakan Stres kerja akan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, serta penelitian Kirana dkk. (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis kedua dari penelitian ini dapat ditunjukkan dengan tingkat signifikansi  $0,013 < 0,05$ . Hasil uji hipotesis kedua dari penelitian ini dapat ditunjukkan dengan tingkat signifikansi  $0,013 < 0,05$ . Berdasarkan nilai uji, statistik menunjukkan bahwa penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_2$  untuk hipotesis kedua. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan karyawan PT Sulfindo Adiusaha. Koefisien variabel  $X_2$  adalah 0,429 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,429 jika motivasi kerja meningkat. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Untuk membuat seorang karyawan lebih bersemangat saat bekerja untuk sebuah perusahaan, motivasi sangat penting. Seseorang yang sangat bermotivasi akan berusaha melakukan segala sesuatu dengan benar dan meminimalkan resiko melakukan kesalahan. Ini karena ia bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi diperlukan untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Da et al., (2020), Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan, penelitian yang dilakukan Febrianti et al., (2020) bahwa motivasi berdampak pada peningkatan kepuasan kerja. Kemudian penelitian Made Adi Suwandana & Putu Virra Indah Perdanawati, (2020), Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Marta et al., (2021), Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Omar et al., (2021) mengungkapkan bahwa, Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian lainnya yang dilakukan Sari et al., (2022) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Serta, penelitian oleh Yuwanda Artana et al., (2022) Motivasi kerja yang mempunyai pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja.

Koefisien regresi diperoleh dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda. Koefisien ini akan menentukan apakah hipotesis yang dibuat diterima atau ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh variabel stres kerja ( $X_1$ ), variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) di PT Sulfindo Adiusaha. Hasil analisis regresi dilakukan menggunakan SPSS version 25.0.

Tabel 2 Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.364		1.062	3.169	0.003
Stres Kerja	-0.409	0.166	-0.408	-2.456	0.020
Motivasi Kerja	0.429	0.163	0.438	2.635	0.013
F Statistik	: 26,177				
Sig F	: 0,000				
R <sup>2</sup>	: 0,628				

Persamaan regresi linear berganda dapat ditulis sesuai tabel 1.

$$Y = 3,364 - 0,409 X_1 + 0,429 X_2 + e$$

Ket :

Kepuasan kerja (Y)

Stres kerja (X1)

Motivasi kerja (X2)

Variabel bebas dibandingkan dengan variabel terikatnya ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda berikut: nilai constant 3,364 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan stres kerja sama dengan 0 (nol), dan kepuasan kerja di PT Sulfindo Adiusaha bernilai 3,364. Koefisien regresi X1 0,409 menunjukkan bahwa stres kerja pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja di PT Sulfindo Adiusaha. Dengan kata lain, lebih banyak stres kerja berarti lebih sedikit kepuasan kerja. Koefisien Regresi X2 +0,429 menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja di PT Sulfindo Adiusaha. Dengan kata lain, lebih banyak motivasi kerja berarti lebih banyak kepuasan kerja.

Uji Komogrovo-Smirnov digunakan untuk uji normalitas data penelitian. Ini dilakukan jika sig (2 sisi) lebih besar dari 0.05 (Suyana, 2016). Nilai Asymp ditunjukkan oleh uji normalitas menggunakan satu sampel Kolmogorov-Smirnov. Sig (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov adalah sebesar 0,082 Asymp, dan nilai alpha sebesar 0,05 menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Ada korelasi antara variabel bebas, menurut uji multikolinieritas yang bertujuan untuk memeriksa model regresi. Dalam model regresi yang baik, tidak ada korelasi di antara variabel bebas, dapat dikatakan bebas, atau variabel multikolinier. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) <10 dan memiliki toleransi >0,10 menunjukkan apakah ada multikolinieritas atau tidak. Untuk model regresi bebas dari gejala multikoleniaritas, tidak ada variabel bebas dengan nilai tolerance kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan apakah model regresi menunjukkan variasi yang berbeda antara residual di antara pengamatan. Tidak ada gejala heteroskedastisitas atau varians yang homogen dalam model regresi yang baik. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser dilakukan untuk menentukan apakah model regresi menunjukkan gejala heteroskedastisitas atau tidak. Tidak ada heteroskedastisitas jika tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,05. Hasil perhitungan statistik glesjer menunjukkan bahwa masing-masing variabel, stres kerja (0,056) dan motivasi

kerja (0,679), memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,005 (5%). Ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak dipengaruhi secara signifikan terhadap variabel terikatnya, yaitu absolute residual. Oleh karena itu, penelitian ini tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Hasil analisis Anova menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak karena  $F_{sig} 0,000 < 0,05$ . Dengan nilai  $R^2 = 62,8\%$ , variabel stres kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y) di PT Sulfindo Adiusaha masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa model regresi penelitian sesuai dengan data yang diamati. Faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah 37,2% dari kepuasan kerja total.

Tingkat signifikansi  $0,020 < 0,05$  berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama penelitian. Untuk hipotesis pertama, nilai uji menunjukkan bahwa uji jatuh pada penolakan  $H_0$  ditolak, dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Sulfindo Adiusaha. Koefisien variabel X1 adalah negatif 0,409, yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa kepuasan kerja akan menurun sebesar 0,409 jika stres kerja meningkat. Agar hipotesis pertama penelitian ini dapat diterima.

Tingkat signifikansi  $0,013 < 0,05$ , menurut hasil pengujian hipotesis kedua penelitian. Untuk hipotesis kedua, nilai pengujian menunjukkan bahwa uji jatuh pada penolakan  $H_0$  ditolak, dan  $H_2$  diterima. Ini menunjukkan bahwa penerima hipotesis terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja di PT Sulfindo Adiusaha. Koefisien variabel X2 adalah 0,429 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,429 jika motivasi kerja meningkat.

Two-factor theory yang digunakan dalam penelitian ini mendukung teori yang sudah ada sebelumnya. Teori ini menjelaskan dua faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Faktor motivator (satisfier), yang berhubungan dengan elemen-elemen yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri atau job content, yang juga dikenal sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan. Sumber utama kepuasan kerja adalah faktor motivasi, yang mencakup prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kemajuan dalam pekerjaan sehubungan dengan kebutuhan psikologis. Faktor hygiene (dissatisfier) yang berkaitan dengan job context atau pelaksanaan pekerjaan, juga dikenal sebagai aspek ekstrinsik pekerja. Faktor hygiene tidak akan mendorong minat karyawan untuk berprestasi, tetapi jika dianggap tidak memuaskan, seperti gaji yang tidak memadai atau kondisi kerja yang tidak menyenangkan, akan dapat menjadi sumber ketidakpuasan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin menyelidiki faktor-faktor seperti stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada manajemen PT Sulfindo Adiusaha untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan mengurangi stres kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kepuasan kerja berada dalam kategori baik, menurut pernyataan dalam kuesioner. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Sulfindo Adiusaha dapat lebih puas dengan pekerjaan mereka jika mereka memiliki tingkat stres kerja yang rendah dan tingkat motivasi kerja yang tinggi. Hal ini dapat digunakan sebagai masukan bagi manajemen saat membuat kebijakan untuk mengurangi stres yang disebabkan oleh pekerjaan dan meningkatkan semangat kerja.

## **KESIMPULAN**

Hasil dari penelitian ini mengenai pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja di PT Sulfindo Adiusaha adalah bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Sulfindo Adiusaha, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Sulfindo Adiusaha.

Karena keterbatasan penelitian ini, saran yang diajukan adalah sebagai berikut: Dalam hal stres kerja di PT Sulfindo Adiusaha, manajemen diharapkan dapat melihat tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan mereka. Ini akan membantu

atasan PT Sulfindo Adiusaha mengurangi tekanan kerja. Dengan mempertimbangkan hal ini, PT Sulfindo Adiusaha dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Dalam hal motivasi kerja, manajemen PT Sulfindo Adiusaha harus memberikan fasilitas yang membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka, seperti loker untuk menyimpan barang pribadi dan toilet yang bersih dan nyaman. Dengan cara ini, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Sulfindo Adiusaha.

Penelitian berikutnya diharapkan tidak terfokus pada faktor-faktor yang telah diteliti dalam penelitian ini, yaitu stres kerja dan motivasi kerja. Sebaliknya, penelitian selanjutnya dapat memasukkan faktor-faktor tambahan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Untuk mendapatkan hasil yang dapat digunakan secara luas, peneliti diharapkan untuk menambahkan atau menggunakan objek penelitian lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aksa, N. D. A., & Transistari, R. (2021). Pengaruh Insentif Finansial, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver Go Ride. *Cakrawangsa Bisnis*, 2(1), 1–10.
- Almaida, A., & Purnomo, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Satuan Polisi Lalu Lintas Polrestabes Makassar. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(1), 19–32. <https://doi.org/10.35912/simo.v2i1.363>
- Carvalho, da C., Adelina, Riana, I. G., & Soares, A. D. C. (2020). Motivation On Job Satisfaction And Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 7(5), 13–23.
- Chung, E. K., Jung, Y., & Sohn, Y. W. (2018). A Moderated Mediation Model Of Job Stress, Job Satisfaction, And Turnover Intention For Airport Security Screeners. *Safety Science*, 98, 89–97. <https://doi.org/10.1016/J.Ssci.2017.06.005>
- Da, A., Carvalho, C., Riana, G., De, A., Soares, C., Carvalho, A. D. C., Post, I., & Program, G. (2020). Motivation On Job Satisfaction And Employee Performance. *International Research Journal Of Management, It & Social Sciences Ijrmis*, 7(5), 13–23.
- Dewi, N. P. E. L., & Netra, I. G. S. K. (2015). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja*. 4(7), 1933–1948.
- Dini Imran, U. (2022). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 760–775. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.657>
- Dyah Aulia Febrianti, & Diah Puspaningrum. (2022). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Pekerja Pada Cv. Dua Putri Sholehah Di Desa Tegalorejo Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo. *Sosio Agri Papua*, 11(01), 19–27. <https://doi.org/10.30862/sap.v11i01.251>
- Dyanto, D., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bravo Engineering. *Jesyra*, 6(1), 92–101. <https://doi.org/10.36778/jesyra.v6i1.876>
- Febrianti, N. T., Suharto, S., & Wachyudi, W. (2020). The Effect Of Career Development And Motivation On Employee Performance Through Job Satisfaction In Pt Jabar Jaya Perkasa. *International Journal Of Business And Social Science Research*, 25–35.
- Fhadillah, M., Wijaya, M., & Aginta, W. (2024). 1, 2, \*3. *Jurnal Bonanza*, 4(2), 46–50.
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Kirana, K. C., Lukitaningsih, A., & Londin, D. M. (2021). Analysis Of The Impact Of Work Load, Work Stress On Job Satisfaction With Motivation As Intervening Variables. *Journal Of Applied Management*, 19(4), 791–803. <https://doi.org/10.21776/Ub.Jam.2021.019>
- Lispiana, H., & Mayasari. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Stanawiyah Negeri) Diwilayah Jembrana Dalam Masa Pandemi Covid 19. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 42–52.
- Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., Hu, W., Chen, L., Zou, H., & Hao, Y. T. (2018). The Relationship Between Job Satisfaction, Work Stress, Work-Family Conflict, And Turnover Intention Among Physicians In Guangdong, China: A Cross-Sectional Study. *Bmj Open*, 7(5).

- Made Adi Suwandana, I., & Putu Virra Indah Perdanawati, L. (2020). The Role Of Motivation On Performance With Job Satisfaction As A Mediation Variable A R T I C L E I N F O. *International Journal Of Social Science And Business*, 4(3), 430–436. <https://ejournal.undiksha.ac.id/Index.Php/Ijssb/Index>
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321>
- Marta, I. A., Supartha, I. W. G., Dewi, I. G. A. M., & Wibawa, I. M. A. (2021). Job Enrichment, Empowerment, And Organizational Commitment: The Mediating Role Of Work Motivation And Job Satisfaction. *Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 8(1), 1031–1040. <https://doi.org/10.13106/Jafeb.2021.Vol8.No1.103>
- Omar, M. S., Mohd Idrus, I., & Jamal, N. A. (2021). The Influence Of Job Motivation On Job Satisfaction: A Case Study Of Polytechnic Academic Staff. *Malaysian Journal Of Social Sciences And Humanities (Mjssh)*, 6(1), 206–213. <https://doi.org/10.47405/Mjssh.V6i1.624>
- Prayatna, A. H., & Subudi, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak. 5(2), 845–872.
- Ramadani, R., Wikaningtyas, S. U., & Setyawati, R. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Tabura Genti Nusantara. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 4(1), 178–189. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v4i1.955>
- Ritonga, S. R., & Syafrizaldi, S. (2019). Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Karyawan PT. LNK Cabang Stabat. *Jurnal Diversita*, 5(1), 37–42. <https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2266>
- Rivaldo, Y., Sulaksono, D. H., Pratama, Y., & Supriadi. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam. *Jurnal JUMKA*, 1(1), 40–58.
- Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan Edukatif*, 4(1), 1204–1211. <https://doi.org/10.31004/Edukatif.V4i1.2113>
- Suprianto, J., & Vanomy, A. E. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank X. *Fortunate Business Review*, 3(2), 1–19. <https://journal.uvers2.ac.id/index.php/fbr/article/view/182>
- Syaputra, N., & Kusuma, M. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 432–442. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1682>
- Yuwanda Artana, P., Ni, W., & Mujiati, M. S. (2022). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. 11(4), 722–741. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud2022.V11.I04.P05>