



Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Puskesmas di Kecamatan Bantarkawung

Emi Nur Istikomah¹, Rizki Amalia²

^{1,2} Program Studi S1 Manajemen, Fakultas
Ekonomika dan Bisnis, Universitas Peradaban,
Bumiayu, Indonesia
e-mail : eminuristikomah4@gmail.com¹,
rizkiamalia@gmail.com²

Penulis Korespondensi. Emi Nur Istikomah
e-mail: eminuristikomah4@gmail.com

ARTIKEL INFO

Artikel History:

Menerima: 19 Sep 2026
Diterima: 29 Sep 2026
Tersedia Online: 30 Sep 2026

Kata kunci:

Stres Kerja, Beban Kerja, Motivasi
Kerja, Kepuasan Kerja, Uji Sobel.

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Puskesmas di Kecamatan Bantarkawung, yaitu Puskesmas Bantarkawung dan Puskesmas Buaran. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode survei ke 98 responden metode simple random sampling. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Peningkatan kepuasan kerja pegawai puskesmas dapat dilakukan melalui pengendalian stres kerja, penyeimbangan beban kerja, dan penguatan motivasi kerja, dengan motivasi kerja berperan sebagai jalur utama yang menghubungkan tekanan dan tuntutan pekerjaan dengan kepuasan kerja pegawai.

ARTICLE INFO

Article History:

Received: 19 Sep 2026
Accepted: 29 Sep 2026
Available Online: 30 Sep 2026

Keywords:

Job Stress, Workload, Work
Motivation, Job Satisfaction, Sobel
Test

A B S T R A C T

This study aims to analyze the impact of work stress and workload on employee job satisfaction, with work motivation serving as a mediating variable, at Community Health Centers (Puskesmas) in Bantarkawung District—specifically Puskesmas Bantarkawung and Puskesmas Buaran. The study employed a survey method involving 98 respondents selected via simple random sampling, and the data were analyzed using multiple linear regression. The results indicate that work stress has a significant negative effect on job satisfaction, whereas workload has a negative but non-significant effect. Enhancing job satisfaction among health center employees can be achieved by managing work stress, balancing workloads, and strengthening work motivation, with work motivation acting as the primary pathway linking job pressures and demands to employee job satisfaction.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Robbins dan Judge (2018) menempatkan sumber daya manusia sebagai aset strategis yang berkontribusi terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.



Pengelolaan sumber daya manusia menjadi semakin penting pada organisasi sektor kesehatan karena karakteristik pekerjaannya menuntut ketelitian, kecepatan, dan tanggung jawab yang tinggi, sementara kebutuhan pelayanan masyarakat terus berkembang (World Health Organization, 2023). Puskesmas sebagai fasilitas kesehatan tingkat pertama menjadi garda terdepan dalam memberikan pelayanan kesehatan dasar kepada masyarakat (Kemenkes RI, 2019). Selain pelayanan pengobatan, puskesmas juga menjalankan edukasi kesehatan, imunisasi, serta pemantauan kondisi kesehatan masyarakat, sehingga pegawai memikul tanggung jawab yang besar. Puskesmas Bantarkawung dan Puskesmas Buaran di Kecamatan Bantarkawung, Kabupaten Brebes, melayani wilayah kerja yang luas dengan kondisi geografis beragam, yang berpotensi meningkatkan beban kerja dan memicu stres kerja pegawai.

Data kunjungan pasien menunjukkan intensitas pelayanan yang tinggi pada kedua puskesmas. Sepanjang tahun 2024, Puskesmas Bantarkawung melayani 37.280 kunjungan dan Puskesmas Buaran 35.250 kunjungan, dengan puncak kunjungan pada Desember 2024 sebanyak 3.460 pasien. Meskipun jumlah kunjungan menurun pada tahun 2025 menjadi 27.470 dan 26.090 kunjungan, tuntutan pelayanan tetap tinggi. Kondisi tersebut tidak sepenuhnya diimbangi kapasitas sumber daya manusia, mengingat jumlah pegawai Puskesmas Bantarkawung sebanyak 69 orang dan Puskesmas Buaran 61 orang, dengan cakupan layanan yang berbeda antara rawat inap dan rawat jalan. Beban kerja yang melampaui kapasitas pegawai berpotensi menimbulkan tekanan kerja yang pada akhirnya memengaruhi kepuasan kerja (Koesomowidjojo, 2017; Rizki & Prabowo, 2023). Hasil penelitian terdahulu mengenai hubungan antarvariabel tersebut masih menunjukkan ketidakkonsistenan. Aksa dan Transistari (2021) menemukan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Shety dan Nurhayaty (2025) menemukan pengaruh positif, sedangkan Adhitarma dan Adnyani (2023) serta Rizki dan Prabowo (2023) menemukan pengaruh negatif. Pada variabel beban kerja, Safitri dan Astutik (2019) serta Yuridha (2022) menemukan pengaruh negatif, Antoni et al. (2021) menemukan pengaruh positif, dan Widianoro dan Gaol (2024) menemukan tidak ada pengaruh. Inkonsistensi ini mengindikasikan adanya variabel lain yang menjembatani hubungan tersebut, yaitu motivasi kerja (Nasution & Rasyid, 2025; Yasa & Dewi, 2019).

Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu hanya menelaah hubungan langsung antarvariabel dan berfokus pada sektor industri atau perusahaan swasta, sehingga kajian yang mengintegrasikan stres kerja, beban kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dalam satu model pada sektor pelayanan kesehatan tingkat pertama masih terbatas. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja, baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi, pada pegawai Puskesmas di Kecamatan Bantarkawung.

2. STUDI LITERATUR

Penelitian ini menggunakan Teori Dua Faktor (Two Factor Theory) yang dikembangkan Frederick Herzberg sebagai grand theory. Teori tersebut menjelaskan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor motivator dan faktor hygiene (Robbins & Judge, 2022). Faktor motivator bersifat intrinsik dan berasal dari pekerjaan itu sendiri, seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan diri, sedangkan faktor hygiene bersifat ekstrinsik dan berasal dari lingkungan kerja, seperti kebijakan organisasi, kondisi kerja, kompensasi, serta tekanan kerja. Dalam penelitian ini, stres kerja dan beban kerja diposisikan sebagai faktor hygiene yang apabila tidak dikelola dapat menimbulkan

ketidakpuasan kerja, sementara motivasi kerja diposisikan sebagai faktor motivator yang membantu pegawai menghadapi tekanan pekerjaan sekaligus berperan sebagai variabel mediasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya yang mencerminkan perbandingan antara imbalan yang diterima dengan imbalan yang diharapkan (Robbins & Judge, 2021). Indikator kepuasan kerja meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap upah, kepuasan terhadap pengembangan karier, serta kepuasan terhadap hubungan interpersonal (Rusli & Ie, 2025).

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang timbul ketika tuntutan pekerjaan melampaui kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, dipengaruhi oleh tekanan kerja, keterbatasan waktu, dan besarnya tanggung jawab (Robbins & Judge, 2021; Khuong & Linh, 2020). Indikator stres kerja meliputi beban kerja, waktu kerja, hubungan kerja, konflik kerja, dan tanggung jawab kerja (Trianingrat & Supartha, 2020).

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan pegawai dalam periode tertentu sesuai kapasitas yang dimiliki, mencakup tuntutan fisik maupun mental (Koesomowidjojo, 2017; Anggraini & Hakim, 2024). Indikator beban kerja meliputi banyaknya pekerjaan, target kerja, kebosanan, standar pekerjaan, dan kondisi pekerjaan (Indrayana & Putra, 2024).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang memengaruhi semangat, ketekunan, dan kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan (Maulana & Laksmiwati, 2022; Robbins & Judge, 2017). Indikator motivasi kerja meliputi penghargaan kerja, pengembangan keterampilan, kompensasi, lingkungan kerja, dan kondisi kerja (Adinata & Turangan, 2023).

Perumusan Hipotesis

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, stres kerja dan beban kerja ditetapkan sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel dependen, serta motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Teori Dua Faktor Herzberg menempatkan tekanan kerja sebagai bagian dari faktor hygiene yang, apabila tidak terkelola dengan baik, menimbulkan ketidakpuasan kerja (Robbins & Judge, 2022). Stres kerja yang tinggi, yang ditandai oleh tuntutan tugas yang melampaui kemampuan individu, keterbatasan waktu, dan besarnya tanggung jawab, cenderung menurunkan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya, sebagaimana ditemukan oleh Adhitarma dan Adnyani (2023) serta Rizki dan Prabowo (2023). Berdasarkan argumen tersebut, hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

H1: Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja.

Beban kerja yang melampaui kapasitas pegawai, baik dari sisi tuntutan fisik maupun mental, berpotensi menimbulkan tekanan yang menurunkan kepuasan terhadap pekerjaan (Koesomowidjojo, 2017). Temuan Safitri dan Astutik (2019) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sehingga beban kerja diposisikan sebagai faktor

hygiene lain yang berpotensi menurunkan kepuasan kerja. Berdasarkan argumen tersebut, hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut:

H2: Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja.

Selain memengaruhi kepuasan kerja, stres kerja juga diduga melemahkan motivasi kerja karena tekanan yang berlebihan mengurangi energi psikologis pegawai untuk terlibat secara optimal dalam pekerjaannya (Khuong & Linh, 2020). Sejalan dengan Teori Dua Faktor, buruknya faktor hygiene berupa stres kerja dapat menurunkan dorongan intrinsik yang bersumber dari faktor motivator, sebagaimana didukung temuan Mahaputra dan Ardana (2020). Berdasarkan argumen tersebut, hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut:

H3: Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Motivasi Kerja.

Beban kerja yang tinggi juga diduga menurunkan motivasi kerja, karena pegawai yang dibebani tugas melebihi kapasitasnya cenderung kehilangan semangat dan ketekunan dalam bekerja. Argumen ini didukung oleh temuan Nasution dan Rasyid (2025) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis keempat dirumuskan sebagai berikut:

H4: Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Motivasi Kerja.

Motivasi kerja, sebagai faktor motivator dalam Teori Dua Faktor, diyakini mampu meningkatkan kepuasan kerja karena mendorong pegawai untuk mencapai penghargaan, pengembangan diri, dan tanggung jawab yang lebih besar (Robbins & Judge, 2022). Temuan Irawan dkk. (2024) dan Triatmoko dkk. (2026) mengonfirmasi bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan argumen tersebut, hipotesis kelima dirumuskan sebagai berikut:

H5: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

Merujuk pada Teori Dua Faktor, pengaruh stres kerja sebagai faktor hygiene terhadap kepuasan kerja diduga tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga bekerja melalui penurunan motivasi kerja sebagai faktor motivator. Dugaan ini didukung oleh temuan Nasution dan Rasyid (2025) serta Yasa dan Dewi (2019) yang menunjukkan peran mediasi motivasi kerja dalam hubungan antara tekanan kerja dan kepuasan kerja. Berdasarkan argumen tersebut, hipotesis keenam dirumuskan sebagai berikut:

H6: Motivasi Kerja mampu memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Dengan logika yang sama, pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja diduga turut dijumpai oleh motivasi kerja, mengingat beban kerja yang berat dapat menurunkan dorongan kerja sebelum pada akhirnya memengaruhi kepuasan kerja pegawai, sejalan dengan temuan Nasution dan Rasyid (2025) serta Yasa dan Dewi (2019). Berdasarkan argumen tersebut, hipotesis ketujuh dirumuskan sebagai berikut:

H7: Motivasi Kerja mampu memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

3. METODE RISET

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Lokasi penelitian adalah Puskesmas Bantarkawung yang beralamat di Jalan Raya Bantarkawung Nomor

139 dan Puskesmas Buaran yang beralamat di Jalan Raya Pangebatan, keduanya berada di Kecamatan Bantarkawung, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah. Penelitian dilaksanakan pada bulan Mei sampai dengan Juni 2026. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Puskesmas di Kecamatan Bantarkawung yang berjumlah 130 orang, terdiri atas 69 pegawai Puskesmas Bantarkawung dan 61 pegawai Puskesmas Buaran. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan margin of error 5%, menghasilkan sampel sebesar 98 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode simple random sampling.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert 1–5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju) yang memuat 20 butir pernyataan, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi pustaka berupa buku, jurnal, dan artikel ilmiah yang relevan. Teknik analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen dan Uji Asumsi Klasik

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh 20 butir pernyataan pada variabel Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Motivasi Kerja (M), dan Kepuasan Kerja (Y) memperoleh nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,199, sehingga seluruh butir dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel berada di atas 0,60, yaitu Stres Kerja 0,880, Beban Kerja 0,795, Motivasi Kerja 0,878, dan Kepuasan Kerja 0,758, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel. Uji asumsi klasik menunjukkan data terdistribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikansi 0,055 pada persamaan pertama dan 0,200 pada persamaan kedua, seluruh variabel memiliki nilai tolerance di atas 0,1 dan VIF di bawah 10 sehingga bebas multikolinearitas, serta tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi dan Koefisien Determinasi

Persamaan pertama menghasilkan model $M = 30,452 - 0,249 X1 - 0,374 X2 + e$, dengan nilai F hitung 7,337 dan signifikansi 0,001, serta nilai R square sebesar 0,134. Hal ini berarti stres kerja dan beban kerja mampu menjelaskan 13,4% variasi motivasi kerja, sedangkan 86,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Persamaan kedua menghasilkan model $Y = 15,648 - 0,255 X1 - 0,104 X2 + 0,203 M + e$, dengan nilai F hitung 18,803 dan signifikansi 0,000, serta nilai R square sebesar 0,375. Hal ini berarti stres kerja, beban kerja, dan motivasi kerja mampu menjelaskan 37,5% variasi kepuasan kerja, sedangkan 62,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Kedua persamaan dinyatakan fit karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel dengan signifikansi di bawah 0,05.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis langsung dilakukan melalui uji t dengan kriteria penerimaan apabila nilai absolut t hitung lebih besar dari t tabel 1,985 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sedangkan pengujian mediasi dilakukan melalui uji Sobel. Ringkasan hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	t hitung / Sobel	Sig.	Keterangan
H1: $X1 \rightarrow Y$	4,655	0,000	Diterima

H2: $X_2 \rightarrow Y$	1,422	0,158	Ditolak
H3: $X_1 \rightarrow M$	2,440	0,017	Diterima
H4: $X_2 \rightarrow M$	2,769	0,007	Diterima
H5: $M \rightarrow Y$	3,803	0,000	Diterima
H6: $X_1 \rightarrow M \rightarrow Y$	2,059	0,040	Diterima
H7: $X_2 \rightarrow M \rightarrow Y$	2,245	0,025	Diterima

Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (H1 diterima) maupun terhadap motivasi kerja (H3 diterima). Temuan ini menegaskan bahwa tekanan pekerjaan, keterbatasan waktu pelayanan, konflik peran, serta besarnya tanggung jawab dalam melayani pasien menurunkan kenyamanan sekaligus dorongan kerja pegawai puskesmas, sejalan dengan Khuong dan Linh (2020) serta Adhitarma dan Adnyani (2023).

Beban kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja (H4 diterima), namun pengaruhnya terhadap kepuasan kerja bersifat negatif dan tidak signifikan dengan nilai koefisien $-0,104$, t hitung $-1,422$, dan signifikansi $0,158$, sehingga H2 ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa banyaknya pekerjaan belum menjadi faktor utama yang secara langsung menentukan kepuasan kerja pegawai. Selama pekerjaan masih dapat diselesaikan sesuai kemampuan dan waktu yang tersedia, target serta standar pelayanan justru dapat memberikan arah kerja yang jelas, sejalan dengan temuan Widianoro dan Gaol (2024) dan Antoni et al. (2021).

Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (H5 diterima), menunjukkan bahwa penghargaan kerja, kesempatan pengembangan keterampilan, kompensasi, serta lingkungan dan kondisi kerja yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sejalan dengan Irawan et al. (2024) dan Triatmoko et al. (2026).

Hasil uji Sobel menunjukkan motivasi kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja (H6 diterima) maupun pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja (H7 diterima). Temuan pada H7 menjadi catatan penting: meskipun beban kerja tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja, pengaruhnya tetap bekerja melalui penurunan motivasi kerja, sehingga motivasi kerja berperan sebagai jalur utama (full mediation) dalam hubungan tersebut. Hasil ini memperkuat posisi Teori Dua Faktor Herzberg bahwa faktor hygiene berupa tekanan dan tuntutan pekerjaan memengaruhi kepuasan kerja melalui faktor motivator, sejalan dengan kajian Nasution dan Rasyid (2025) serta Yasa dan Dewi (2019).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja maupun motivasi kerja, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja tetapi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta motivasi kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Bantarkawung. Temuan ini mengimplikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja pegawai puskesmas perlu dilakukan melalui pengendalian sumber tekanan kerja, distribusi beban kerja yang lebih proporsional antarpegawai dan antarunit layanan, serta penguatan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan kompetensi, dan perbaikan kondisi kerja. Penelitian selanjutnya disarankan

menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, atau work-life balance, memperluas objek penelitian ke fasilitas kesehatan lain, serta menggunakan metode analisis alternatif agar hasil dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitarma, A. A. B., & Adnyani, I. G. A. D. (2023). Pengaruh work life balance, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(8), 840–859. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i08.p05>
- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT X. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 195–201. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22567>
- Aksa, N. D. A., & Transistari, R. (2021). Pengaruh insentif finansial, motivasi, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja mitra driver GoRide. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.35917/cb.v2i1.230>
- Anggraini, S. M., & Hakim, A. (2024). Pengaruh beban kerja, person-job fit, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(2), 377–388. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.2.04>
- Antoni, F., Damayanti, R., & Puspita, S. (2021). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang. *Seminar Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 65–69. <https://doi.org/10.62159/sembj.v2i1.295>
- Badan Pusat Statistik. (2026). Penduduk, laju pertumbuhan penduduk, distribusi persentase penduduk, kepadatan penduduk, rasio jenis kelamin penduduk menurut provinsi. Badan Pusat Statistik.
- Indrayana, & Putra. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 2(1), 1–12. <https://doi.org/10.30787/jiembj.v2i1.1407>
- Irawan, H., Wulan Ayu, I., & Nurwahidah, S. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Kajian Teknologi dan Lingkungan*, 7(1), 1–10. <https://doi.org/10.58406/jrktl.v7i2.1915>
- Khuong, M. N., & Linh, U. D. T. (2020). Influence of work-related stress on employee motivation, job satisfaction and employee loyalty in hospitality industry. *Management Science Letters*, 10(14), 3279–3290. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.010>
- Koesomowidjojo, S. (2017). Panduan praktis menyusun analisis beban kerja. Raih Asa Sukses.
- Mahaputra, I. G. Y. A., & Ardana, I. K. (2020). Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai mediasi di Dinas Pariwisata Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1318–1337. [10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i04.p05](https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i04.p05)
- Mandjar, T. L., & Turangan, J. A. (2023). The effect of workload, work motivation and work environment on employee job satisfaction. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(1), 224–231.
- Maulana, Z., & Laksmiwati, H. (2022). The relationship between work motivation and employee performance. *Jurnal Manajemen*, 10(3), 628–640.
- Nasution, A. P. H., & Rasyid, R. (2025). Pengaruh iklim komunikasi organisasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Kajian Teori dan Praktik Pendidikan*, 6(1), 1–15.
- Nisak, N. A. (2024). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan mediasi stres kerja. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(4), 1139–1155.

- Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. C. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *Jurnal Manajemen*, 7(2), 1–15.
- Rizki, M., Nophiyani, N., Saputra, E. K., & Abriyoso, O. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1469–1478.
- Rizki, & Prabowo. (2023). Gambaran beban kerja dengan tingkat stres perawat di ruang rawat inap. *Journal of Health and Medical Research*, 2(1), 1–10.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Rusli, S. S., & Ie, M. (2025). Pengaruh stres kerja dan servant leadership terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(1), 269–276. <https://doi.org/10.24912/jmk.v7i1.33005>
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat dengan mediasi stres kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344>
- Shety, A., & Nurhayaty, E. (2025). Pengaruh stres kerja dan upah terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian cleaning service PT X. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 5(3), 579–594. <https://doi.org/10.55606/jimek.v5i3.8117>
- Sitorus, T. H., & Siagian, H. L. (2023). Beban kerja dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai pemediasi. *Journal of Management and Business*, 5(2), 1182–1194.
- Trianingrat, N. K. A. R., & Supartha, I. W. G. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1838–1857. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i05.p10>
- Triatmoko, B., Ariani, M., & Arrywiwowo, I. (2026). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 484–495. <https://doi.org/10.37479/jimb.v9i1.38661>
- Wahyuningsih, & Fii Ahsani, R. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(1), 857–878. <https://doi.org/10.62710/7amq3y40>
- Widiantoro, R., & Gaol, P. L. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat. *Jurnal Sains dan Aplikasi*, 6(1), 1–12.
- World Health Organization. (2023). *World health statistics 2023: Monitoring health for the SDGs*. World Health Organization.
- Yo, P. M. P., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(5), 1149–1165.