

**PERBEDAAN PENGARUH *WORKLOAD* DAN *WORK ENVIRONMENT*  
TERHADAP *JOB SATISFACTION* YANG DIMEDIASI OLEH *WORK*  
*STRESS* PADA KARYAWAN INDUSTRI SEPEDA MOTOR DI  
JAKARTA UTARA**

**Retno Dwi Jayanti<sup>1</sup>, Wiwik Robiatul Adawiyah<sup>2</sup>**  
Universitas Trisakti<sup>1,2</sup>  
email: [wiwik.r@trisakti.ac.id](mailto:wiwik.r@trisakti.ac.id)<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze differences in the influence of workload and work environment on job satisfaction mediated by work stress on motorcycle industry employees in North Jakarta. Respondents from this study used a sample size of 155 respondents. Sampling in this study uses non probability sampling method with a purposive sampling approach. Meanwhile, in testing the hypothesis using an analytical tool in the form of a Structural Equation Model (SEM). The results of hypothesis testing in this study indicate that workload has a positive effect on work stress, workload has a negative effect on job satisfaction, work environment has a negative effect on work stress, work environment has a positive effect on job satisfaction, work stress has a negative effect on job satisfaction mediated by work stress, and work environment has a positive effect on job satisfaction mediated by work stress. The implication of this research is that companies are expected to always pay attention to the workload given by the company to employees, maintain a work environment that supports work activities, pay attention to stress levels in employees, and continue to improve existing job satisfaction.*

**Keywords:** *workload, work environment, work stress and job satisfaction*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan pengaruh *workload* dan *work environment* terhadap *job satisfaction* yang dimediasi oleh *work stress* pada karyawan Industri Sepeda Motor di Jakarta Utara. Responden dari penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebanyak 155 responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*. Sedangkan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan alat analisis berupa *Structural Equation Model (SEM)*. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh positif terhadap *work stress*, *workload* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*, *work environment* berpengaruh negatif terhadap *work stress*, *work environment* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*, *work stress* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*, *workload* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction* yang dimediasi oleh *work stress*, dan *work environment* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* yang dimediasi oleh *work stress*.

Implikasi penelitian ini adalah diharapkan perusahaan selalu memperhatikan *workload* yang diberikan perusahaan kepada karyawan, mempertahankan *work environment* yang menunjang kegiatan kerja, memperhatikan tingkat stres pada karyawan dan terus meningkatkan *job satisfaction* yang ada.

**Kata Kunci:** beban kerja, lingkungan kerja, stress pekerjaan dan kepuasan pekerjaan

## 1. PENDAHULUAN

Di tengah era globalisasi saat ini, peran Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi sangat berpengaruh pada kesuksesan suatu perusahaan. Kinerja dan prestasi perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kemampuan SDM yang dimilikinya. Menurut Kadek dan Ayu, (2023) perusahaan yang memiliki kemampuan dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang ada akan mengembangkan karyawan dengan *job satisfaction* yang pada akan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Penelitian Jessica *et.al.*, (2023) berpendapat bahwa peran setiap karyawan sangat penting dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Untuk memastikan karyawan memberikan kinerja terbaiknya, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan tingkat *job satisfaction* karyawan. Perusahaan yang berfokus pada penyediaan barang atau jasa sangat peduli terhadap kualitas sumber daya manusia. Sari *et.al.*, (2023) menyatakan bahwa sumber daya manusia dianggap sebagai aset berharga yang perlu dioptimalkan, karena faktor ini memainkan peran kunci dalam meningkatkan produktivitas dan perkembangan perusahaan. Perusahaan penyedia barang atau jasa memiliki strategi kerja efisien, kerja efektif, dan kerja cepat.

Tujuan perusahaan tidak akan tercapai apabila perusahaan tidak memperhatikan aspek-aspek yang dimiliki sumber daya manusia. Salah satu hal terpenting untuk mendukung rencana strategis perusahaan tersebut adalah *job satisfaction* karyawan. Eka Ayu Riyadi (2023) menyatakan bahwa *job satisfaction* yang dirasakan karyawan akan membuat karyawan berkembang dan loyal atas pekerjaannya. *Job satisfaction* dapat dinikmati di tempat kerja, di luar lingkungan perusahaan, atau keduanya secara bersamaan. Menurut Fazila *et.al.*, (2022) karyawan akan merasa puas jika kebutuhan terpenuhi dalam menjalankan pekerjaan. Kepuasan tersebut akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang signifikan dalam menggapai visi misi perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang merasa ketidakpuasan dapat berdampak negatif bagi perusahaan. Karyawan yang tidak puas cenderung bekerja kurang efektif, mudah bosan, kurang semangat, dan kurang berdedikasi, yang dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Pada penelitian Rahman dan Shanjabin (2022) faktor yang dapat mempengaruhi menurunnya *job satisfaction* pada karyawan salah satunya yaitu *work stress*. Perkembangan zaman yang semakin maju menuntut karyawan untuk beradaptasi dengan berbagai kondisi. Menurut Fitriyanto A (2023), tuntutan yang melebihi kemampuan karyawan, seperti bekerja melebihi jam kerja yang ditetapkan, dapat menyebabkan timbulnya *work stress*. Menurut Irawanto *et.al.*, (2021) *work stress* yaitu kondisi yang mempengaruhi suasana dan cara berpikir. Ketidaksiharian antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang ada dapat menyebabkan tingkat *work stress* yang tinggi dan membuat karyawan merasa negatif serta tidak puas dengan pekerjaannya. Penelitian Fathurrahman Johan dan Satrya (2023) juga menyatakan bahwa adanya *work stress* di perusahaan akan menimbulkan dampak negatif

seperti penurunan efisiensi, penurunan kemampuan kerja, penurunan harga diri, suasana hati tertekan, motivasi kerja yang rendah, berkurangnya inisiatif dan minat untuk melakukan pekerjaan, kurangnya kepedulian terhadap perusahaan dan rekan kerja serta hilangnya tanggung jawab yang dapat mengurangi *job satisfaction* pada karyawan. Penelitian ini akan menganalisis sejauh mana *work stress* di perusahaan dapat menjadi mediasi untuk pengaruh terhadap menurunnya *job satisfaction*.

Menurut Sadiq (2022) *workload* juga mempunyai peranan dalam mempengaruhi *job satisfaction* pada karyawan. Untuk meningkatkan *job satisfaction* karyawannya, perusahaan mengambil beberapa langkah seperti memperhatikan *workload* karyawan. Dengan pemberian *workload* yang efektif perusahaan dapat melihat bagaimana karyawan dapat memaksimalkan *workload* dan bagaimana *workload* tersebut dapat terpengaruh. Pada penelitian Safitri dan Astutik (2019) juga berpendapat bahwa semakin tinggi *workload* akan mengakibatkan semakin tinggi *work stress*, dengan tingginya *work stress* karyawan maka dapat membuat semakin menurunnya *job satisfaction*. Juru dan Wellem (2022) mengungkapkan bahwa *workload* yang dapat menimbulkan *work stress* antara lain sistem penyampaian tugas yang melebihi batas, tekanan dan sikap pimpinan yang tidak adil serta tidak wajar terkait dengan target kerja. Jika karyawan merasakan stres saat bekerja maka akan menurunkan *job satisfaction* pada karyawan. *work stress* dapat memediasi pengaruh antara *workload* terhadap *job satisfaction*, hal ini diperkuat dengan penelitian Wijaya (2018) yang berpendapat bahwa *work stress* dapat dirasakan dari *workload* yang berlebihan dapat membuat semakin menurunnya *job satisfaction*.

Menurut Muliawati dan Frianto (2020) faktor selanjutnya yang berdampak pada *job satisfaction* karyawan yaitu *work environment*. Jessica *et.al.*, (2023) berpendapat bahwa *work environment* meliputi suasana kerja dan kondisi kehidupan sosial kerja yang terdiri dari *work environment* fisik dan *work environment* non fisik. *work environment* fisik meliputi suhu, tata letak kantor, sirkulasi udara, pencahayaan, dan tingkat kebisingan. *Work environment* non fisik melibatkan hubungan yang kondusif dan suportif antara karyawan dan atasan. Menurut Mukti *et.al.*, (2022) *work environment* merupakan suasana di mana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari. Manajemen perusahaan sangat memperhatikan pentingnya *work environment* yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan aktivitasnya. Penelitian Christina (2015) menyatakan bahwa *work environment* yang baik memiliki pengaruh signifikan terhadap karyawan dalam mencapai *job satisfaction*. Kondisi *work environment* yang baik akan membantu karyawan merasa puas dan nyaman dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja. Memiliki rasa kesejahteraan di tempat kerja mengarah pada semangat yang lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Di sisi lain, menurut Fauzi dan Ubaidillah (2023) *work environment* yang kurang memadai akan menurunkan kinerja karyawan sehingga menyebabkan adanya *work stress* yang dapat menurunkan *job satisfaction* pada karyawan. Kenyamanan *work environment* dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih optimal sehingga kinerjanya dapat dicapai secara maksimal.

Menurut Maniza *et.al.*, (2023) industri sepeda motor mengalami pertumbuhan yang signifikan karena fokus pada analisis pasar dan responsif terhadap perilaku konsumen. Perusahaan dalam industri ini telah berupaya untuk memperbaiki struktur dan memenuhi kebutuhan pasar dengan menghasilkan produk sepeda motor yang berkualitas tinggi. Dengan melakukan strategi ini, perusahaan berhasil meningkatkan penjualan produk sepeda motor

dan mencapai tingkat keuntungan yang optimal. Menurut Yuliasari (2012) produksi yang tinggi menyebabkan peningkatan permintaan produk sepeda motor karena beberapa faktor, antara lain bertambahnya jumlah lembaga keuangan yang membiayai pembelian sepeda motor. Sebagai alat transportasi yang relatif murah dan terjangkau, sepeda motor menjadi pilihan yang populer bagi berbagai kalangan masyarakat.

Menurut data yang dirilis oleh Asosiasi Industri Sepedamotor Indonesia (AISI), penjualan sepeda motor di Indonesia pada tahun 2022 mencapai angka 5,2 juta unit. Hal ini menunjukkan bahwa industri sepeda motor dalam negeri berhasil mencatatkan jumlah penjualan yang signifikan sepanjang tahun tersebut. Menurut artikel yang diterbitkan oleh Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia pada 20 Februari 2023, penjualan sepeda motor di Indonesia pada tahun 2022 mencapai angka 5.221.470 unit, naik 3,2% dibandingkan penjualan tahun 2021 sebanyak 5.057.516 unit. Motor matic tetap menjadi jenis sepeda motor yang paling diminati di Indonesia, dengan dominasi dari merek-merek Jepang seperti Honda dan Yamaha. Kedua produsen ini secara kompetitif bersaing untuk mendapatkan posisi teratas dalam pasar sepeda motor di Indonesia.

**Tabel 1**  
**Merek Motor *Matic* Favorit Masyarakat Indonesia**  
**dengan Skor Top Brand Index 2022**

No	Merek	Persentase (%)
1.	Honda Beat	35,60
2.	Honda Vario	20,60
3.	Yamaha Mio	13,20
4.	Honda Scoopy	9,70
5.	Honda PCX	7,70

Sumber: Top Brand Award, (2022)

Persaingan sepeda motor terlaris di Indonesia akan terus berubah seiring dengan munculnya sepeda motor baru yang dilengkapi dengan spesifikasi dan teknologi yang lebih modern. Namun, saat ini Yamaha dan Honda masih mendominasi penjualan sepeda motor matic terlaris di Indonesia. Data penjualan sepeda motor di tahun 2022 dipastikan memenuhi target AISI. Pada tahun 2022 penjualan sepeda motor matic tetap mendominasi dengan persentase sebesar 87,94% dari total penjualan sepeda motor diikuti oleh sepeda motor bebek sebesar 6,21% dan sepeda motor sport terkecil dengan persentase 5,85% (aisi.or.id).

Pekerjaan di pabrik memiliki tuntutan produksi yang ketat dan jadwal kerja yang intens. Karyawan di pabrik sering dihadapkan pada tekanan untuk memenuhi target produksi kebutuhan pasar, serta tuntutan industri yang kompetitif membuat karyawan office harus bekerja ekstra keras untuk menciptakan strategi dan inovasi yang dapat menjaga posisi perusahaan di pasar. Hal tersebut menyebabkan adanya peningkatan *workload* yang lebih berat dan tekanan dari pimpinan yang mempengaruhi peningkatan *work stress*. Tingkat stres yang dirasakan karyawan dikarenakan ketidakmampuan karyawan dalam menghasilkan kinerja yang optimal yang dipengaruhi oleh kelelahan fisik, waktu kerja yang tidak memenuhi standar, serta tekanan untuk mencapai target produktivitas yang tinggi dalam jangka waktu yang panjang.

## 2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat perbedaan pengaruh *workload* dan *work environment* terhadap *job satisfaction* yang dimediasi oleh *work stress* pada karyawan industri sepeda motor di Jakarta Utara?”

### Manfaat dan Tujuan Penelitian

Di tengah era globalisasi saat ini, peran Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi sangat berpengaruh pada kesuksesan suatu perusahaan. Kinerja dan prestasi perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kemampuan SDM yang dimilikinya. Penelitian Jessica *et.al.*, (2023) berpendapat untuk memastikan karyawan memberikan kinerja terbaiknya, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan tingkat *job satisfaction* karyawan. Menurut Sadiq (2022) dan Muliawati dan Frianto (2020) faktor yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* adalah *workload* dan *work environment* di mana jika perusahaan memberikan *workload* yang terlalu banyak dan *work environment* yang tidak menunjang pekerjaan akan mempengaruhi menurunnya *job satisfaction* pada karyawan. Selain itu menurut penelitian Wijaya (2018) *work stress* dapat menjadi mediasi antara *workload* terhadap *job satisfaction*. *Work stress* dapat dirasakan dari *workload* yang berlebihan, jam kerja yang terburu-buru, mutu pengamatan yang buruk dan kondisi kerja yang tidak sehat, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkatkan *work stress* akan dapat menjadi perantara bagi pengaruh antara *workload* terhadap *job satisfaction* karyawan akan menurun. Penelitian Jessica *et.al.*, (2023) meneliti pengaruh *work environment* terhadap *job satisfaction* dengan *work stress* sebagai mediasi, responden yang diambil hanya generasi milenial kelahiran tahun 1980 sampai 1999 yang telah bekerja sedangkan penelitian Anwar (2022) meneliti pengaruh *workload* terhadap *job satisfaction* yang dimediasi *work stress* di Universitas Sektor Publik Pakistan. Perbedaan penelitian ini terletak di lokasi penelitian di mana peneliti memilih industri sepeda motor di daerah Jakarta Utara dengan kriteria karyawan pabrik dan office. Oleh karena itu penelitian ini intens untuk membahas “Apakah terdapat perbedaan pengaruh *workload* dan *work environment* terhadap *job satisfaction* yang dimediasi oleh *work stress* pada karyawan Industri Sepeda Motor di Jakarta Utara?”

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pandangan dari karyawan *office* dan pabrik pada industri sepeda motor di Jakarta Utara mengenai pengaruh *workload* dan *work environment* terhadap *job satisfaction* yang dimediasi oleh *work stress*.

## 3. KAJIAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### *Workload*

Menurut Prasetyaningtyas *et.al.*, (2022) *workload* adalah serangkaian tugas dan aktivitas yang harus dilakukan karyawan dalam periode waktu yang telah ditentukan. Penelitian Melati *et.al.*, (2015) menyebutkan *workload* dapat diartikan sebagai serangkaian aktivitas yang memerlukan kemampuan dan harus segera diselesaikan pada batas waktu tertentu, baik secara fisik maupun mental. Mahawati *et.al.*, (2021) berpendapat bahwa *workload* merupakan tanggung jawab pekerjaan yang secara otomatis ada dan dimiliki oleh

individu. Setiap karyawan akan mengalami *workload* yang berbeda-beda dan tergantung dari jenis pekerjaan serta jabatan karyawan tersebut. Menurut Ridhayanti *et.al.*, (2022) terdapat tiga dimensi yang digunakan untuk menentukan besarnya *workload* yang harus ditanggung oleh karyawan yaitu kondisi kerja, penggunaan waktu kerja dan tujuan yang ingin dicapai. Faktor-faktor yang mempengaruhi *workload* menurut Budiawan *et.al.*, (2015) yaitu faktor eksternal seperti tugas, organisasi kerja dan *work environment* dan faktor internal yang mencakup faktor somatik, seperti gender, umur, ukuran tubuh, status kesehatan, serta faktor psikologis, seperti keinginan, tanggapan, kepercayaan dan rasa puas.

### **Work Environment**

Pendapat Ahmad dan Hariasih (2023) menyatakan *work environment* yaitu mencakup semua faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tugas karyawan di tempat kerja seperti kondisi fisik, budaya perusahaan, hubungan antar karyawan, kesejahteraan karyawan, kesempatan pengembangan, dan keselamatan kerja. Saputra dan Rizky (2022) berpendapat *work environment* adalah konteks yang mengelilingi karyawan dan memiliki pengaruh terhadap tingkat keamanan, kenyamanan, dan kepuasan karyawan dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan. Sedangkan menurut Octarina *et.al.*, (2022) *work environment* adalah tempat di mana karyawan menjalankan aktivitas, yang dapat memiliki dampak baik atau buruk terhadap kemampuan karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kualitas *work environment* sangat penting dalam menjaga karyawan tetap fokus dalam tugas-tugas dan bekerja dengan produktif. Faktor yang mempengaruhi *work environment* menurut Panjaitan (2017) yaitu hubungan interpersonal, tingkat kebisingan, tata tertib perusahaan, penerangan, sirkulasi udara, dan keamanan. Dampak positif *work environment* menurut Dolonseda dan Watung (2020) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, dampak yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

### **Work Stress**

Penelitian Tualai dan Aima (2022) berpendapat bahwa *work stress* adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan secara langsung di tempat kerja, *work stress* ditandai dengan gejala ketidakstabilan emosi, perasaan kesepian, sulit tidur, yang dapat berupa relaksasi, kecemasan, ketegangan, dan kegugupan. Rezeki *et.al.*, (2023) mengungkapkan bahwa *work stress* merupakan keadaan stres yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan tubuh seseorang, sehingga berdampak pada kemampuan karyawan untuk menghadapi tantangan dalam lingkungan dan pekerjaan karyawan. Ini berarti bahwa karyawan yang terpengaruh oleh *work stress* akan mengalami gejala negatif yang beragam, yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerja kerja karyawan. Sedangkan menurut Nanda *et.al.*, (2022) *work stress* dapat diartikan sebagai reaksi individu seseorang ketika mengalami *workload* yang berat dan tidak sebanding dengan keterampilan dan kemampuannya. Situasi ini dapat menyebabkan hasil akhir yang tidak pasti atau kegagalan untuk memenuhi harapan pemberi kerja. Faktor yang menyebabkan *work stress* pada karyawan menurut Bhastary (2020) yaitu *workload* yang berlebihan,

ketidakadilan dan tekanan dari pimpinan, keterbatasan waktu dan peralatan, konflik antara individu dan pimpinan, dan kompensasi yang tidak memadai. Menurut Robbins dan Judge (2013), *work stress* di tempat kerja dapat menyebabkan konflik dan ketegangan antara karyawan dan manajemen perusahaan. Tingkat sensitivitas emosional yang tinggi dapat memicu konflik dan menghambat kerja sama antar individu. Pada situasi yang serupa, tingkat stres antara karyawan dapat bervariasi. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi stres yang dialami oleh karyawan dapat berbeda-beda, tergantung pada persepsi, pengalaman kerja, dukungan sosial, dan tingkat ketahanan diri yang dimiliki oleh masing-masing individu.

### ***Job Satisfaction***

Dalam teori Luthans (2011) menyatakan bahwa *job satisfaction* adalah suatu perasaan atau emosi yang muncul sebagai respon terhadap situasi kerja. Hal ini menyiratkan bahwa *job satisfaction* tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat dirasakan oleh individu dan tercermin dalam sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan. Menurut Chetna Pandey dan Rajni Khare (2012), *job satisfaction* adalah evaluasi umum yang dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaan, di mana karyawan merasakan kepuasan saat keinginan dan harapan terpenuhi. Sedangkan menurut Irawanto *et.al.*, (2021) *job satisfaction* bisa dijelaskan sebagai keadaan emosional seseorang ketika karyawan merasa senang dan puas karena adanya pengalaman baik yang berasal dari hasil kerja. *Job satisfaction* dirasakan ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan mendukung dan memfasilitasi pencapaian nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting. Dimensi *job satisfaction* menurut Schermerhorn *et.al.*, (2002) yaitu *the work itself* (pekerjaan itu sendiri), *quality supervision* (kualitas pimpinan), *relationships with coworkers* (hubungan antar rekan kerja), *promotion opportunities* (kesempatan promosi), dan *pay* (gaji).

Menurut Onyebuchi *et.al.*, (2019) terdapat 2 dampak dari *Job Satisfaction* yaitu:

#### ***1. Employee Performance***

Karyawan yang puas lebih bersemangat dan bersedia untuk menerapkan pengetahuan dan inovasi baru untuk kinerja pekerjaan yang akan membantu organisasi mengembangkan keunggulan kompetitif.

#### ***2. Turnover Intention***

Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki motivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan tempat bekerja. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas cenderung mencari pekerjaan lain dan akan meninggalkan organisasi saat ada kesempatan.

### **Pengembangan Hipotesis**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Prasetyaningtyas *et.al.*, (2022) mengemukakan stres terkait pekerjaan merupakan salah satu masalah utama karena mengganggu kesehatan fisik dan mental, semakin besar *workload* maka semakin besar tekanan kerja. Menurut Juru dan Wellem (2022) *workload* yang dapat menimbulkan *work stress* antara lain *workload* yang berlebihan dan tidak adil dalam penyampaian tugas, serta tekanan dari manajer terhadap target kerja yang tidak wajar. Kondisi tersebut dapat menyebabkan karyawan stress. Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Tualai dan Aima (2022) menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work stress*, semakin tinggi *workload* yang dialami karyawan maka

semakin tinggi pula tingkat stres yang dirasakan. Berdasarkan hal tersebut maka dihipotesiskan:

**H<sub>1</sub>:** Workload berpengaruh positif terhadap work stress.

Seorang karyawan tentunya harus mampu memperhatikan *workload* agar tercapai keserasian kerja yang sesuai dengan produktivitas yang tinggi, di samping beban tambahan yang berasal dari lingkungan perusahaan dan kapasitas kerja. Jika *workload* yang diberikan terlalu berat akan berdampak pada *job satisfaction*. Karyawan akan mengalami kelelahan fisik dan mengalami stress bila *workload* yang diberikan melebihi kemampuan karyawannya. Akibatnya akan menurunkan *job satisfaction* karyawan. Sehingga dalam penelitian Ahmad & Hariasih (2023), dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang berlawanan antara *workload* dan *job satisfaction*, yaitu semakin tinggi *workload* yang diberikan oleh perusahaan, maka akan menurunkan *job satisfaction* para karyawan, begitupun sebaliknya jika *workload* yang diberikan oleh perusahaan sedikit maka akan meningkatkan *job satisfaction* karyawan. Hasil penelitian Johan dan Satrya (2023) menemukan pengaruh negatif antara *workload* yang tinggi dengan *job satisfaction*. Jumlah *workload* yang tinggi berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*. Keseimbangan *workload* karyawan sangat penting karena konsekuensi kelebihan *workload* terhadap kesehatan dan psikologi karyawan. Mengingat fakta bahwa persepsi karyawan tentang keseimbangan *workload* mempengaruhi *job satisfaction*. Berdasarkan hal tersebut maka dihipotesiskan:

**H<sub>2</sub>:** *Workload* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*.

Penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Jessica *et.al.*, (2023) menyatakan *work environment* mengacu pada perasaan dan tanggapan karyawan terhadap pekerjaan. *work environment* yang baik dan kondusif akan membuat karyawan bekerja dengan baik sehingga dapat mengurangi tingkat stres karyawan akibat pekerjaannya. Namun ketika *work environment* tidak kondusif akan meningkatkan tingkat stres karyawan akibat pekerjaan yang sulit diselesaikan. Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian Rezeki *et.al.*, (2023) yang menunjukkan jika perusahaan menerapkan *work environment* dengan baik, maka akan tercipta kondisi kerja yang menyenangkan serta dapat mengurangi tingkat *work stress* karyawan. Hal ini berkaitan dengan hubungan kerja antara karyawan, baik koneksi dengan klien maupun sesama karyawan, serta dengan atasan. Hubungan yang baik dalam *work environment* dapat menciptakan perasaan senang terhadap pekerjaan, yang pada gilirannya mengurangi tingkat *work stress* yang dirasakan pada karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka dihipotesiskan:

**H<sub>3</sub>:** *Work environment* berpengaruh negatif terhadap *work stress*.

Penelitian yang dilakukan oleh Jessica *et.al.*, (2023) dengan responden karyawan generasi milenial mengatakan bahwa *work environment* merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi *job satisfaction*. Dalam tatanan kerja yang dinamis, setiap orang ingin bekerja dalam *work environment* yang sesuai tanpa ancaman lingkungan, karyawan yang terjamin, dan struktur gaji yang dibayar dengan baik yang pada akhirnya akan meningkatkan *job satisfaction*. Ketika karyawan berada di *work environment* yang baik, maka akan merasa puas karena adanya rasa aman dan nyaman, begitu juga sebaliknya menurut Cornelia *et.al.*, (2022) *work environment* yang berisiko atau tidak nyaman serta kurang mendukung dalam



pelaksanaan tugas yang diberikan akan menyebabkan menurunnya semangat kerja, rawan kesalahan dalam tugas, dan dapat menurunkan *job satisfaction* karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka dihipotesiskan:

**H4:** *Work environment* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*.

Menurut Gofur (2018) dari perspektif gejala psikologis, stres dapat menjadi sumber ketidakpuasan. Stres terkait pekerjaan akan menyebabkan tidak puas terhadap pekerjaan. Gejala stres juga dapat muncul dalam bentuk ketegangan, kecemasan, mudah tersinggung, bosan, dan kecenderungan untuk menunda-nunda tugas. Dibuktikan ketika seseorang ditempatkan pada suatu pekerjaan dengan banyak tuntutan dan konflik atau pada suatu tempat di mana tugas, wewenang dan tanggung jawab dari orang yang melakukan pekerjaan tersebut tidak jelas, maka stres dan ketidakpuasan kerja akan meningkat. Semakin sedikit orang mengontrol kecepatan pekerjaan, semakin besar stres dan ketidakpuasan yang dirasakan. Penelitian Anees *et.al.*, (2021) menyatakan semakin baik suatu organisasi mampu membersihkan tempat kerja dari stres dan mengembangkan sikap positif terhadap pekerjaannya serta menciptakan kondisi yang tepat untuk *job satisfaction*, semakin baik perusahaan dapat mencapai tujuannya untuk produktivitas dan efisiensi yang tinggi. Maka dari itu, ada korelasi negatif antara keterikatan kecemasan dan *job satisfaction*. Artinya, semakin tinggi tingkat stres, *job satisfaction* semakin berkurang. *Work stress* dapat memprediksi *job satisfaction*. Berdasarkan hal tersebut maka dihipotesiskan:

**H5:** *Work stress* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*.

Stres berlebihan di tempat kerja dapat mengurangi tingkat *job satisfaction* seorang karyawan. Faktor yang paling dirasakan karyawan tentang produktivitas, dengan mengurangi *job satisfaction* maka karyawan akan menurunkan produktivitasnya dalam bekerja. Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah rotasi pekerjaan, di mana karyawan dapat berganti pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Untuk lebih banyak perspektif baru, suasana kerja baru, teman baru, dan hubungan baru di perusahaan. Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Wijaya (2018) berpendapat bahwa *work stress* dapat dirasakan dari *workload* yang berlebihan, jam kerja yang terburu-buru, mutu pengamatan yang buruk, kondisi kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai terkait dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan manajer yang membuat frustrasi dalam bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkatnya *work stress* akan dapat menjadi perantara bagi pengaruh antara *workload* terhadap *job satisfaction* karyawan akan menurun. Pada penelitian Safitri & Astutik (2019) juga berpendapat bahwa semakin tinggi *workload* akan mengakibatkan semakin tinggi *work stress*, dengan tingginya *work stress* karyawan maka dapat membuat semakin menurunnya *job satisfaction*. Berdasarkan hal tersebut maka dihipotesiskan:

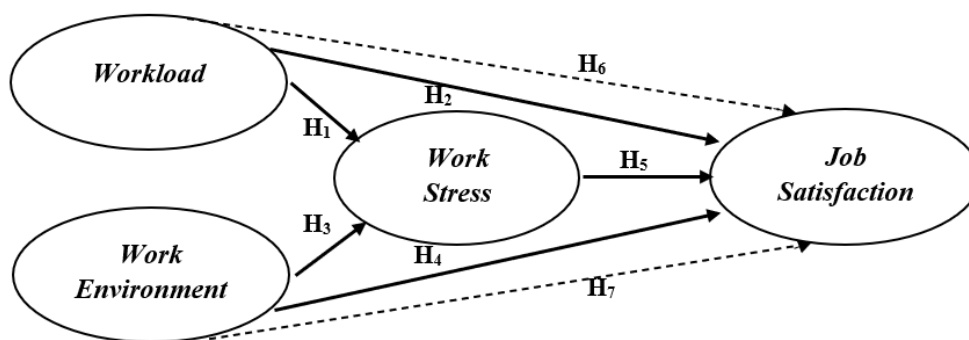
**H6:** *Workload* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction* yang dimediasi oleh *work stress*.

Menurut penelitian Jessica *et.al.*, (2023) setiap perusahaan dan pada setiap level manajemen dan karyawan memiliki tingkat stres rata-rata yang biasanya mempengaruhi *job satisfaction*. Hal tersebut dapat menciptakan kebiasaan yang baik dan positif di *work environment*. Seorang karyawan yang mendapatkan *work environment* yang kondusif dan

aman akan merasa puas dalam bekerja karena pekerjaannya dapat diselesaikan dengan baik dan tidak mengalami kondisi stres. Stres yang dipicu oleh tempat kerja baik secara langsung maupun ketika karyawan sudah mengalami stres dalam aspek kehidupan lainnya akan berdampak nyata. Ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya karena kondisi *work environment* yang kurang baik, cenderung meningkatkan kondisi stres. Jadi, itu bisa membuat karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya yang dapat menyebabkan menurunnya *job satisfaction*. Berdasarkan hal tersebut maka dihipotesiskan:

**H7:** *Work environment* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* yang dimediasi oleh *work stress*.

Berdasarkan penjelasan diatas, rerangka konseptual yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1. Rerangka Konseptual**

#### 4. METODA PENELITIAN

##### Data dan Pengukuran Sampel

Rancangan yang digunakan adalah kuantitatif yang menggunakan *Testing Hypothesis Research* untuk menguji sebuah pernyataan atau statement yang ingin diuji kebenarannya. Uji hipotesis yang dilakukan untuk menguji pengaruh *workload* dan *work environment* terhadap *job satisfaction* yang dimediasi oleh *work stress*. Penelitian ini dilakukan dalam bentuk studi lapangan dan menggunakan data *Cross Sectional* di mana data dalam penelitian didapatkan dalam 1 waktu di mana untuk membagikan/menyebarkan kuesioner hanya 1 kali saja. Unit analisa yang digunakan adalah individu yaitu karyawan Industri Sepeda Motor di Jakarta. Pada penelitian ini digunakan *purposive sampling* sebagai metode pengambilan sampel menggunakan *Structural Equation Model (SEM)* dengan SmartPLS 3. Terdapat 155 responden yang merupakan karyawan industri sepeda motor di Jakarta Utara dengan 27 item pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Pengambilan sampel membutuhkan waktu 1-2 bulan. Penelitian ini memilih sampel dengan kriteria karyawan office dan pabrik pada perusahaan Astra Honda Motor dan Yamaha Motor Indonesia di Jakarta Utara.

## Prosedur Penelitian

Uji instrumen dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas. Menurut Matondang (2009) validitas ialah tingkat ketepatan dan kecermatan instrumen pengukur dalam melaksanakan fungsi pengukurannya. Menurut Andreas Pramuaji dan Loekmono (2018) reliabilitas didefinisikan sebagai tingkat konsistensi hasil tes yang dapat dipercaya dan dapat diulang.

### 1. Uji Validitas

Penelitian Emilisa *et.al.*, (2017) berpendapat bahwa uji validitas adalah proses penting dalam penelitian guna memastikan bahwa alat ukur yang digunakan secara tepat dapat mengukur konstruk yang dituju. Indikator validitas yang digunakan dalam uji validitas adalah nilai *factor loading*  $\geq 0,45$ , yang menunjukkan bahwa item pernyataan tersebut valid, sedangkan nilai *factor loading*  $< 0,45$  menunjukkan bahwa item pernyataan tersebut tidak valid Hair *et.al.*, (2019).

**Tabel 2**  
**Uji Validitas Workload**

Indikator	Factor Loading	Keputusan
<b>Office</b>		
WL1	0.787	Valid
WL2	0.777	Valid
WL3	0.750	Valid
WL4	0.723	Valid
<b>Pabrik</b>		
WL1	0.835	Valid
WL2	0.747	Valid
WL3	0.859	Valid
WL4	0.810	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22

**Tabel 3**  
**Uji Validitas Work Environment**

Indikator	Factor Loading	Keputusan
<b>Office</b>		
WE1	0.714	Valid
WE2	0.757	Valid
WE3	0.707	Valid
WE4	0.863	Valid
WE5	0.839	Valid
WE6	0.819	Valid
<b>Pabrik</b>		
WE1	0.788	Valid
WE2	0.703	Valid

WE3	0.776	Valid
WE4	0.732	Valid
WE5	0.763	Valid
WE6	0.795	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22

**Tabel 4**  
**Uji Validitas Work Stress**

<b>Indikator</b>	<b>Factor Loading</b>	<b>Keputusan</b>
<i>Office</i>		
WS1	0.735	Valid
WS2	0.771	Valid
WS3	0.760	Valid
WS4	0.789	Valid
WS5	0.712	Valid
WS6	0.717	Valid
WS7	0.727	Valid
<b>Pabrik</b>		
WS1	0.748	Valid
WS2	0.748	Valid
WS3	0.742	Valid
WS4	0.856	Valid
WS5	0.841	Valid
WS6	0.744	Valid
WS7	0.710	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22

**Tabel 5**  
**Uji Validitas Job Satisfaction**

<b>Indikator</b>	<b>Factor Loading</b>	<b>Keputusan</b>
<i>Office</i>		
JS1	0.769	Valid
JS2	0.749	Valid
JS3	0.712	Valid
JS4	0.734	Valid
JS5	0.718	Valid
JS6	0.761	Valid
JS7	0.780	Valid
JS8	0.768	Valid
JS9	0.768	Valid
JS10	0.723	Valid
<b>Pabrik</b>		
JS1	0.722	Valid

Indikator	Factor Loading	Keputusan
JS2	0.731	Valid
JS3	0.830	Valid
JS4	0.730	Valid
JS5	0.793	Valid
JS6	0.810	Valid
JS7	0.730	Valid
JS8	0.704	Valid
JS9	0.819	Valid
JS10	0.764	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22

## 2. Uji Reliabilitas

Emilisa *et.al.*, (2017) berpendapat bahwa uji reliabilitas pada alat ukur diperlukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini konsisten dan akurat. Untuk menguji reliabilitas variabel amatan, diukur dengan menggunakan *Cronbach Alpha*, suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Widyananda *et.al.*, 2014).

**Tabel 6**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah Indikator	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
<b>Office</b>			
<i>Workload</i>	4	0.758	<i>Reliable</i>
<i>Work Environment</i>	6	0.876	<i>Reliable</i>
<i>Work Stress</i>	7	0.867	<i>Reliable</i>
<i>Job Satisfaction</i>	10	0.913	<i>Reliable</i>
<b>Pabrik</b>			
<i>Workload</i>	4	0.830	<i>Reliable</i>
<i>Work Environment</i>	6	0.853	<i>Reliable</i>
<i>Work Stress</i>	7	0.886	<i>Reliable</i>
<i>Job Satisfaction</i>	10	0.921	<i>Reliable</i>

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22

## 5. PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

**Tabel 7**  
**Berdasarkan Gender**

Jender	Karyawan	
	Frekuensi	Persentase (%)
<b>OFFICE</b>		
Pria	59	60.8

Wanita	38	39.2
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100</b>
<b>PABRIK</b>		
Pria	53	91.5
Wanita	5	8.5
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22

**Tabel 8**  
**Berdasarkan Usia**

Usia	Karyawan	
	Frekuensi	Persentase (%)
<i>OFFICE</i>		
18 – 25 tahun	57	58.8
26 – 30 tahun	22	22.7
31 – 35 tahun	8	8.2
36 – 40 tahun	1	1.0
41 - 45 tahun	9	9.3
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100</b>
<b>PABRIK</b>		
18 – 25 tahun	30	51.7
26 – 30 tahun	17	29.3
31 – 35 tahun	4	6.9
36 – 40 tahun	3	5.2
41 - 45 tahun	4	6.9
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22

**Tabel 9**  
**Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Karyawan	
	Frekuensi	Persentase (%)
<i>OFFICE</i>		
SMA/SMK	18	18.6
Diploma	8	8.3
S1	55	56.8
S2	10	10.3
S3	6	6.0
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100</b>
<b>PABRIK</b>		
SMA/SMK	40	69.0
Diploma	13	22.0
S1	5	9.0
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22

**Tabel 10**  
Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Karyawan	
	Frekuensi	Persentase (%)
<b>OFFICE</b>		
< 1 tahun	31	32.0
1 – 5 tahun	54	55.7
6 – 10 tahun	11	11.3
11 - 40 tahun	1	1.0
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100</b>
<b>PABRIK</b>		
< 1 tahun	14	24.2
1 – 5 tahun	30	51.7
6 – 10 tahun	12	20.7
11 - 40 tahun	2	3.4
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22

### Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 11**  
Hasil Pengujian Hipotesis 1

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEVI)	P Values
<b>Office</b>					
Workload -> Work Stress	0.241	0.256	0.094	2.556	0.011
<b>Pabrik</b>					
Workload -> Work Stress	0.336	0.339	0.134	2.514	0.012

Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan SmartPLS 3

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah *workload* berpengaruh positif terhadap *work stress*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetyaningtyas *et.al.*, (2022) yang berpendapat bahwa stres terkait pekerjaan merupakan salah satu masalah utama karena mengganggu kesehatan fisik dan mental, semakin besar *workload* maka semakin besar tekanan kerja sehingga dapat meningkatkan *work stress*. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Tualai &

Aima (2022) yang menyatakan bahwa *workload* dapat menyebabkan *work stress*, semakin tinggi *workload* yang diterima maka akan semakin tinggi pula *work stress*.

Hal ini menunjukkan bahwa *workload* mampu meningkatkan *work stress* pada karyawan Industri Sepeda Motor di Jakarta Utara yang disebabkan karena karyawan office dituntut bekerja sangat keras untuk menciptakan strategi dan inovasi yang dapat menjaga posisi perusahaan di pasar sehingga hal tersebut menyebabkan karyawan tidak memiliki banyak waktu untuk beristirahat dan membuat karyawan merasakan stres saat bekerja. Tetapi di sisi lain karyawan pabrik memiliki pengaruh lebih besar karena karyawan pabrik sangat sibuk untuk memenuhi permintaan pasar yang tinggi dengan *workload* yang cukup banyak dan membutuhkan konsentrasi serta waktu yang terbatas sehingga karyawan merasakan adanya *work stress* di tempat kerja. Semakin banyak tugas yang diberikan maka akan meningkatkan *work stress* yang dirasakan pada karyawan.

**Tabel 12**  
**Hasil Pengujian Hipotesis 2**

<b>Konstruk</b>	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics (IO/STDEVI)</b>	<b>P Values</b>
<b>Office</b>					
<i>Workload -&gt; Job Satisfaction</i>	-0.194	-0.191	0.072	2.691	0.007
<b>Pabrik</b>					
<i>Workload -&gt; Job Satisfaction</i>	-0.387	-0.393	0.077	5.031	0.000

**Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan SmartPLS 3**

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah *workload* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Johan dan Satrya (2023) yang berpendapat bahwa keseimbangan *workload* karyawan sangat penting karena konsekuensi kelebihan *workload* terhadap kesehatan dan psikologi karyawan. Mengingat fakta bahwa persepsi karyawan tentang keseimbangan *workload* mempengaruhi *job satisfaction*. Pernyataan tersebut juga diperkuat oleh penelitian Ahmad dan Hariasih (2023) bahwa adanya pengaruh yang berlawanan antara *workload* dan *job satisfaction*, yaitu semakin tinggi *workload* yang diberikan oleh perusahaan, maka akan menurunkan *job satisfaction* para karyawan, begitupun sebaliknya jika *workload* yang diberikan oleh perusahaan sedikit maka akan meningkatkan *job satisfaction* karyawan.

Hasil ini dibuktikan pada karyawan office industri sepeda motor di Jakarta Utara bahwa perusahaan yang mengharuskan karyawannya bekerja sangat keras dengan *workload* yang cukup berat serta waktu yang terbatas sehingga hal ini akan menurunkan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan yang menyebabkan hasil kinerja yang dihasilkan tidak semaksimal



ketika *job satisfaction* yang dirasakannya besar. Sedangkan karyawan pabrik diberikan tugas yang cukup banyak dengan adanya permintaan pasar yang tinggi sehingga setiap karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka sangat sibuk, hal ini dapat menjadi penyebab menurunnya rasa puas setiap karyawan pada pekerjaannya masing-masing yang berdampak pada hasil kinerja yang kurang maksimal.

**Tabel 13**  
**Hasil Pengujian Hipotesis 3**

<b>Konstruk</b>	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics (IO/STDEVI)</b>	<b>P Values</b>
<b>Office</b>					
<i>Work Environment -&gt; Work Stress</i>	-0.205	-0.218	0.086	2.382	0.018
<b>Pabrik</b>					
<i>Work Environment -&gt; Work Stress</i>	-0.336	-0.353	0.122	2.743	0.006

**Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan SmartPLS 3**

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah *work environment* berpengaruh negatif terhadap *work stress*. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rezeki *et.al.*, (2023) yang menunjukkan bahwa dengan semakin baik *work environment* yang diterapkan oleh perusahaan, maka akan menciptakan suatu pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan, sehingga *work stress* karyawan akan semakin rendah. Pernyataan tersebut juga diperkuat dengan penelitian Jessica *et.al.*, (2023) menyatakan *work environment* mengacu pada perasaan dan tanggapan karyawan terhadap pekerjaan. *Work environment* yang baik dan kondusif akan membuat karyawan bekerja dengan baik sehingga dapat mengurangi tingkat stres karyawan akibat pekerjaannya.

Karyawan office industri sepeda motor di Jakarta Utara memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan karier serta hubungan antar rekan kerja terjalin harmonis sehingga dapat mengurangi rasa stres yang dirasakan akibat pekerjaan. Lain halnya dengan karyawan pabrik yang merasakan adanya lingkungan yang nyaman dengan tata letak peralatan yang tertata rapih serta keamanan dan keselamatan yang dirasakan dapat menjadi penunjang fasilitas pekerjaan sehingga hal tersebut dapat mengurangi tingkat stres yang dirasakan karyawan.

**Tabel 14**  
**Hasil Pengujian Hipotesis 4**

<b>Konstruk</b>	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics (IO/STDEVI)</b>	<b>P Values</b>
<b>Office</b>					
<i>Work Environment -&gt;</i>	0.433	0.427	0.092	4.714	0.000

<i>Job Satisfaction</i>					
<b>Pabrik</b>					
<i>Work Environment -&gt; Job Satisfaction</i>	0.227	0.227	0.075	3.013	0.003

**Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan SmartPLS 3**

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah *work environment* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Hipotesis ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jessica *et.al.*, (2023) yang menyatakan setiap orang ingin bekerja dalam *work environment* yang sesuai tanpa ancaman lingkungan, yang pada akhirnya akan meningkatkan *job satisfaction* karyawan. Begitu juga sebaliknya menurut Cornelia *et.al.*, (2022), *work environment* yang banyak menimbulkan risiko atau tidak nyaman, dan tidak mendukung dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan akan menyebabkan menurunnya semangat dan gairah kerja, kemungkinan akan terjadi kesalahan dalam tugas, dan menurunnya *job satisfaction* karyawan.

Karyawan office merasakan lingkungan yang sehat diperusahaan dengan adanya jenjang karir yang tepat serta rekan kerja yang saling mensupport satu sama lain, fasilitas serta unit keamanan yang didapat juga sudah cukup memadai sehingga hal tersebut dapat meningkatkan *job satisfaction* karyawan yang berdampak positif pada hasil kinerja karyawan. Hipotesis ini juga dibuktikan oleh karyawan pabrik yang telah merasakan fasilitas area pabrik sebagai alat penunjang untuk mendukung aktivitas kerja dan unit keamanan serta keselamatan pada saat bekerja sehingga karyawan bisa dengan tenang dan fokus dalam melakukan pekerjaan. *Work environment* yang baik di perusahaan secara langsung maupun tidak langsung dapat mendukung karyawan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Hal tersebut dapat meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaannya pada setiap karyawan.

**Tabel 15**  
**Hasil Pengujian Hipotesis 5**

<b>Konstruk</b>	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics (IO/STDEVI)</b>	<b>P Values</b>
<b>Office</b>					
<i>Work Stress -&gt; Job Satisfaction</i>	-0.284	-0.290	0.070	4.049	0.000
<b>Pabrik</b>					
<i>Work Stress -&gt; Job Satisfaction</i>	-0.374	-0.376	0.074	5.063	0.000

**Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan SmartPLS 3**

Hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini adalah *work stress* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gofur (2018) yang berpendapat bahwa gejala psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Begitu juga pada penelitian Anees *et.al.*,

(2021) menyatakan semakin baik suatu perusahaan mampu membersihkan tempat kerja dari stres dan mengembangkan sikap positif terhadap pekerjaannya maka menciptakan kondisi yang tepat untuk *job satisfaction*.

Hal ini menunjukkan bahwa *work stress* yang tinggi dirasakan oleh karyawan industri sepeda motor di Jakarta Utara akan menurunkan *job satisfaction*. Karyawan office merasa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan tetapi tanggung jawab yang diberikan sangat besar sehingga hal tersebut membuat karyawan merasa stres saat bekerja, hasil kinerja yang diberikan juga tidak sesuai dengan keinginan perusahaan yang disebabkan karena menurunnya tingkat kepuasan karyawan. Di sisi lain juga dibuktikan pada karyawan pabrik bahwa pekerjaan di industri sepeda motor membutuhkan konsentrasi yang tinggi dan tanggung jawab yang besar di setiap pekerjaannya. Perusahaan juga masih memiliki jam operasional yang tidak teratur atau sering lembur juga menjadi salah satu penyebab munculnya stres pada karyawan sehingga hal tersebut dapat menjadi penyebab menurunnya *job satisfaction*. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh *work stress* terhadap *job satisfaction* lebih besar dirasakan pada karyawan pabrik.

**Tabel 16**  
**Hasil Pengujian Hipotesis 6**

<b>Konstruk</b>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (IO/STDEVI)</i>	<i>P Values</i>
<b>Office</b>					
<i>Workload -&gt; Work Stress -&gt; Job Satisfaction</i>	-0.068	-0.074	0.033	2.088	0.037
<b>Pabrik</b>					
<i>Workload -&gt; Work Stress -&gt; Job Satisfaction</i>	-0.126	-0.129	0.060	2.108	0.036

**Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan SmartPLS 3**

Hipotesis keenam yang diajukan dalam penelitian ini adalah *workload* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction* yang dimediasi oleh *work stress*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wijaya (2018) yang berpendapat bahwa *work stress* dapat disebabkan dari *workload* yang dirasakan terlalu berat sehingga dapat menyebabkan *job satisfaction* karyawan akan menurun. Pernyataan tersebut juga dilakukan pada penelitian Safitri & Astutik (2019) yang berpendapat bahwa semakin tinggi *workload* akan mengakibatkan semakin tinggi *work stress*, dengan tingginya *work stress* karyawan maka dapat membuat semakin menurunnya *job satisfaction*.

Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan Industri Sepeda Motor di Jakarta Utara merasakan adanya *work stress* yang terjadi ketika atasan memberikan *workload* yang berlebihan di luar kemampuan masing-masing karyawan sehingga hal tersebut dapat menurunkan rasa puas terhadap pekerjaannya. Sehingga diartikan *workload* yang berlebihan pada individu dapat menyebabkan *work stress* pada pekerjaannya. Akibatnya yang terjadi yaitu apabila *work stress* terlalu tinggi akan menyebabkan penurunan *job satisfaction*. Dilihat

dari hasil uji hipotesis di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan pengaruh *workload* terhadap *job satisfaction* yang dimediasi oleh *work stress* antara karyawan office dengan pabrik, terlihat dari sifat pekerjaan dan tuntutan fisik pekerjaan di pabrik umumnya melibatkan aktivitas fisik yang lebih berat dan tuntutan fisik yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan kantor. *Workload* yang lebih tinggi dalam hal fisik dan aktivitas fisik yang intens dapat lebih cepat menyebabkan kelelahan dan stres fisik pada karyawan pabrik.

**Tabel 17**  
**Hasil Pengujian Hipotesis 7**

<b>Konstruk</b>	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics (IO/STDEVI)</b>	<b>P Values</b>
<b>Office</b>					
<i>Work Environment -&gt; Work Stress -&gt; Job Satisfaction</i>	0.058	0.061	0.027	2.145	0.032
<b>Pabrik</b>					
<i>Work Environment -&gt; Work Stress -&gt; Job Satisfaction</i>	0.126	0.131	0.052	2.439	0.015

**Sumber: Data kuesioner diolah menggunakan SmartPLS 3**

Hipotesis ketujuh yang diajukan dalam penelitian ini adalah *work environment* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* yang dimediasi oleh *work stress*. Hipotesis ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jessica *et.al.*, (2023) yang berpendapat bahwa seorang karyawan yang mendapatkan *work environment* yang kondusif dan aman akan merasa puas dalam bekerja karena pekerjaannya dapat diselesaikan dengan baik dan tidak mengalami kondisi stres. Hipotesis ini juga diperkuat oleh penelitian Maseda *et.al.*, (2019) yang berpendapat bahwa dengan kondisi *work environment* yang menyenangkan juga dapat membuat karyawan merasa lebih senang, nyaman dan betah di perusahaan. Selain itu, dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stres karyawan sehingga dapat meningkatkan *job satisfaction* karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Industri Sepeda Motor di Jakarta Utara sudah mendapatkan kondisi *work environment* yang baik seperti terjaminnya keamanan dan keselamatan karyawan saat bekerja, fasilitas yang sudah memadai guna mendukung aktivitas perusahaan dan tata letak kantor yang sudah tersusun dengan rapi sehingga karyawan tidak mengalami kondisi *work stress*, dengan demikian justru karyawan industri sepeda motor memiliki tingkat kepuasan yang tinggi. Dilihat dari hasil uji hipotesis di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan pengaruh *work environment* terhadap *job satisfaction* yang dimediasi oleh *work stress* antara karyawan office dengan pabrik. Lingkungan pabrik sering kali memiliki target produksi yang ketat, tekanan ini dapat menyebabkan tingkat stres yang lebih tinggi pada karyawan pabrik karena mereka harus berupaya memenuhi target dan mencapai standar kualitas yang ditetapkan. Karyawan pabrik lebih sering berinteraksi dengan mesin, peralatan, dan bahan mentah dalam lingkungan produksi. Interaksi ini dapat

meningkatkan potensi untuk terjadinya masalah teknis atau insiden yang dapat meningkatkan tingkat stres. Pekerjaan di kantor mungkin lebih jarang memiliki risiko fisik atau teknis yang serupa. Lingkungan kantor sering kali memberikan lebih banyak peluang untuk interaksi sosial dan dukungan antar kolega. Karyawan pabrik mungkin memiliki interaksi sosial yang lebih terbatas dan perasaan isolasi yang lebih tinggi, yang dapat berdampak pada stres dan tingkat kepuasan karyawan.

## 6. SIMPULAN, KETERBATASAN DAN IMPLIKASI

### Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan pengaruh *workload* dan *work environment* terhadap *job satisfaction* yang dimediasi oleh *work stress* pada karyawan office dan pabrik Industri Sepeda Motor di Jakarta Utara. Berdasarkan pada analisa yang dilakukan pada penelitian ini, di mana secara teoritis terdapat pengaruh *workload* dan *work environment* terhadap *job satisfaction* yang dimediasi oleh *work stress*. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat menjawab tujuan dilakukannya penelitian. Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa *workload* yang diberikan perusahaan dan kondisi lingkungan sekitar dapat mempengaruhi tingkat kepuasan pada setiap karyawan dengan melihat tingkat stres yang dirasakan setiap karyawannya.

### Implikasi Manajerial

Implikasi secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi pembuktian bahwa pada industri sepeda motor khususnya di daerah Jakarta Utara, *workload* dan *work environment* berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *job satisfaction* sekaligus *work stress* terbukti memediasi antara *workload* terhadap *job satisfaction* dan *work environment* terhadap *job satisfaction*. Hasil dari penelitian ini mengkonfirmasi penelitian-penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya terkait dengan dengan *job satisfaction* dan faktor yang mempengaruhinya.

Sedangkan implikasi secara praktis dari penelitian ini dapat memberikan masukan bagi perusahaan diharapkan selalu memperhatikan *workload* yang diberikan, pimpinan perlu mensosialisasikan kepada setiap karyawan untuk bekerja sesuai tugasnya. Untuk meningkatkan *work environment*, perusahaan perlu melakukan evaluasi kembali terhadap fasilitas dalam rangka memastikan keselamatan dalam bekerja dengan cara memperbanyak fasilitas yang dibutuhkan guna mendukung efisiensi kinerja setiap karyawan, untuk mengurangi adanya *work stress*, perusahaan perlu mengevaluasi kembali terkait pemberian waktu yang cukup untuk menyelesaikan setiap pekerjaan sehingga hal tersebut bisa membuat karyawan lebih berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas dan untuk meningkatkan *job satisfaction*, perusahaan perlu lebih memperhatikan mengenai kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan standar yang berlaku dan sesuai dengan jobdesk masing - masing karyawan.

### Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan penelitian, di antaranya yaitu penelitian hanya dilakukan pada beberapa cabang industri sepeda motor di Jakarta Utara,

sehingga hasil yang didapat tidak mewakili cabang Industri Sepeda Motor di seluruh wilayah Jakarta atau bahkan di Indonesia, penelitian ini hanya membahas terkait variabel *workload*, *work environment*, *work stress* dan *job satisfaction* dan dalam penelitian ini hanya melibatkan 155 karyawan Industri Sepeda Motor di Jakarta Utara sebagai sampel penelitian.

### Saran Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya bisa dilakukan pada industri lain seperti perbankan, perhotelan atau pelayanan kesehatan, diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menambah sampel agar lebih meyakinkan, karena semakin banyak responden yang diteliti maka semakin dapat dipercaya penelitian tersebut dan untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti *employee performance* dan *turnover intention* sebagai dampak dari *job satisfaction*.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, H. R., & Hariasih, M. (2023). The Effect of Motivation, Work Environment, Workload on Job Satisfaction Through Performance as Intervening Variables in Construction Companies in Mojokerto. *Academia Open*, 8, 1–20. <https://doi.org/10.21070/acopen.8.2023.3583>
- Andreas Pramuaji, K., & Loekmono, L. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian : Questionnaire Empathy. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 9(2), 74–78. <https://doi.org/10.23887/XXXXXX-XX-0000-00>
- Anees, R. T., Heidler, P., Cavaliere, L. P. L., & Nordin, N. A. (2021). Brain Drain in Higher Education. The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1–8. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.849>
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5287>
- Budiawan, Suarjana, & Wijaya, G. (2015). Hubungan Kompetensi, Motivasi dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. *Public Health and Preventive Medicine Archive*, 3(2), 179–187.
- Chetna Pandey, M. S., & Rajni Khare, M. (2012). Impact Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Employee Loyalty. *IRJC International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 1(8), 26–41. [www.indianresearchjournals.com](http://www.indianresearchjournals.com)
- Christina, S. D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Service Pada Pt. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru. *Jom FEKON*, 2(1), 1–14.

- Cornelia, Alam, S., & Ririn Oktaviani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Disekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal The Manusagre*, 2(1), 311–322.
- Dolonseda, H. P., & Watung, S. R. (2020). Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis*, 1(2), 289–297. <https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>
- Eka Ayu Riyadi, A. (2023). Makna Job Satisfaction Bagi Karyawan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Sibatik Journal*, 2(2), 443–454. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i2.569>
- Emilisa, N., Adi Wiguna, P., & Simangunsong, A. (2017). Keterkaitan Proses Manajemen Pengetahuan Dengan Kinerja Kerja Yang Dimediasi Oleh Kinerja Manajemen Pengetahuan: Bukti Empiris Pada Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Indonesia (TKI). *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 10(1), 117–128. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v10i1.2273>
- Fathurrahman Johan, R., & Satrya, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Perbankan: Mediating Peran Kepuasan Kerja. *Jurnal Scientia*, 12(1), 545–555. <http://infor.seaninstitute.org/index.php>
- Fauzi, A. R., & Ubaidillah, H. (2023). Work Stress, Work Environment and Compensation on Job Satisfaction with Motivation as an Intervening Variable in Mineral Water Distributor Company. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 21, 1–14. <https://doi.org/10.21070/ijins.v21i.756>
- Fazila, N., Akib, H., Sakawati, H., Aslinda, A., & Rizal, M. (2022). Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK, Kantor Cabang Mattoangin. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis (JADBISFISH)*, 1(2), 139–148. <http://ojs.unm.ac.id>
- Fitriyanto A. (2023). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. United Tractors Tbk. *Duniabisnis.Org*, 2(1), 1–10.
- Gofur, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295–304. <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis Eighth Edition*. [www.cengage.com/highered](http://www.cengage.com/highered)
- Hari Budiyanto. (2023, February). *Penjualan Sepeda Motor di tahun 2022 Semakin Membaik*. Aisi.or.Id. <https://www.aisi.or.id/penjualan-sepeda-motor-di-tahun-2022-semakin-membaik/>

- Irawan, H. (2022). *Top Brand Index*. Topbrand-Award.Com. <https://www.topbrand-award.com/top-brand-index>
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from Home: Mengukur Kepuasan antara Work-Life Balance dan Stres Kerja selama Pandemi COVID-19 di Indonesia. *Economies*, 9(3), 1–13. <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Jessica, N., Afifah, N., Daud, I., Sulistiowati, ., & Pebrianti, W. (2023). The Effect of Work Environment and Work-life Balance on Job Satisfaction: Work Stress as a Mediator. *Journal of Economics, Management and Trade*, 29(1), 54–65. <https://doi.org/10.9734/jemt/2023/v29i11074>
- Johan, R. F., & Satrya, A. (2023). Effects Of Workload And Job Stress On Employee Performance Of Banking Employees: The Mediating Role Of Job Satisfaction. *Jurnal Scientia*, 12(1), 545–555. <http://infor.seaninstitute.org/index.php>
- Juru, P., & Wellem, I. (2022). The Effect Of Workload On Employee Performance With Job Stress As Intervening Variable In The Land Agency Office Of Sikka Regency. *International Conference on Business & Social Sciences (ICOBUSS)*, 623–633.
- Kadek, I. D. L. N., & Ayu, M. D. I. G. (2023). Stres Kerja, Kinerja Dan Peran Mediasi Motivasi Kerja. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(1), 32–42. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/index>
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational behavior*. McGraw-Hill Irwin.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja* (Vol. 1).
- Maniza, L. H., Sudarta, & Wirastomo, H. (2023). Analisis Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kepada Konsumen Yang Membeli Produk Sepeda Motor Merk Honda Di Pt. Astra Motor Cabang Mataram 2022. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 802–814. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i1.4286>
- Maseda, A., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2019). The Effect of Leadership Style and Work Environment on Job Satisfaction of Teachers with Work Stress as Intervening Variables in Perguruan Ar-Rahman Medan. *International Journal of Research & Review*, 6(10), 91–104. [www.ijrrjournal.com](http://www.ijrrjournal.com)
- Matondang, Z. (2009). Validitas Dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian. *Jurnal Tabularasa Pps Unimed*, 6(1), 87–97.



- Melati, P., Yo, P., Bagus, I., & Surya, K. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(5), 1149–1165.
- Mukti, S., Afrianty, T. W., & Prasetyaa, A. (2022). Job stress as mediating factor for creating employee performance: A Literature Review. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.332>
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 606–620.
- Nanda, R., Suci1, W., Nurfitri2, T., & Karunia, M. (2022). Pengaruh Beban Kerja, External Locus Of Control, Dan KerjaKonflik Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Perkebunan Kelapa Sawit PT. Swadaya Saptaputra). *Konferensi Internasional Tentang Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan*, 194–203. [www.onlinedoctranslator.com](http://www.onlinedoctranslator.com)
- Octarina, K. A., & Ardana I Komang. (2022). Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Como Shambhala Estate. *E-Jurnal Manajemen*, 11(1), 102–126. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i01.p06>
- Onyebuchi, O., Lucky, O., & Okechukwu, O. (2019). Impact of Employee Job Satisfaction on Organizational Performance. *Academic Journal of Current Research*, 6(12), 6–12. <https://www.researchgate.net/publication/338805548>
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/7/7>
- Prasetyaningtyas, S. W., Darmawan, A., Puhirta, B. P., & Kusmanto, D. A. (2022). Impact Of Workload And Responsibility Load On Work Stress And Job Performance On Construction Projects During The Pandemic. *Journal of Applied Management (JAM)*, 20(1), 136–145. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.01.14>
- Rahman, G. M., & Shanjabin, S. (2022). The trilogy of job stress, motivation, and satisfaction of police officers: Empirical findings from Bangladesh. *International Journal of Financial, Accounting, and Management (IJFAM)*, 4(1), 85–99. <https://doi.org/10.35912/ijfam.v4i1.866>
- Rezeki, D. S., Pasaribu, S. E., & Bahri, S. (2023). Peran Mediasi Stres Kerja pada Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan. *Jesya*, 6(1), 328–345. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.920>

- Ridhayanti, F., Suwarsi, S., & Handri. (2022). Effect of Workload on Job Stress of Inpatient Department Nurses in TNI-AU Dr. M. Salamun Hospital: The Role of Locus of Control as Moderator. *International Journal of Management, Entrepreneurship, Social Science and Humanities (IJMESH)*, 5(1), 83–95. <https://doi.org/10.31098/ijmesh.v5i1.843>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*.
- Sadiq, M. (2022). Policing in pandemic: Is perception of workload causing work–family conflict, job dissatisfaction and job stress? *Journal of Public Affairs*, 22(2), 1–8. <https://doi.org/10.1002/pa.2486>
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *JMD (Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara)*, 2(1), 13–26. [ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/JMD](http://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/JMD)
- Saputra, F., & Rizky, M. (2022). Membangun Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3): Analisis Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja. *Journal Of Law Politic And Humanities* , 2(3), 105–114. <https://doi.org/10.38035/jlph.v2i3>
- Sari, N., Rivai Zainal, V., & Nawangsari, L. C. (2023). The Effect of Training and Work Discipline on Employees Performance at PT. Astra Honda Motor. *Dinasti International Journal Of Education Management And Social Science (DIJEMSS)*, 4(3), 410–414. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v4i3>
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2002). *Organizational Behavior*.
- Tualai, M. M., & Aima, M. H. (2022a). Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Diantarai Stres Kerja Pada Karyawan Perempuan Dengan Keluarga Di Badan Kebijakan Fiskal. *Dinasti Internasional Journal Of Management Science (DIJMS)*, 3(4), 668–681. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i4.1135>
- Tualai, M. M., & Aima, M. H. (2022b). The Effect Of Work-Family Conflict And Workload On Employee Performance Mediated By Work Stress On Female Employees With Families In The Fiscal Policy Agency. *Dinasti International Journal Of Management Science (DIJMS)*, 3(4), 668–681. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i4.1135>
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang. *Parsimonia*, 4(3), 278–288.
- Yuliasari, A. (2012). Analisis Struktur Pasar Dan Perilakuindustri Sepeda Motor Di Jakarta Tahun 2009-2012. *Media Ekonomi*, 20(1), 27–46.