

**Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Yang Ada Di Kota Mataram**<sup>1</sup>Nurhidayah, <sup>2</sup>Lalu Mimbar, <sup>3</sup>Surahman Hidayat<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM<sup>1</sup>dayanhrhidayah15@gmail.com, <sup>2</sup>mamiqimimbar@gmail.com, <sup>3</sup>surahman.hidayat84@gmail.com  
(085338042651)**Abstrack**

*This research aims to determine and analyze the significant partial influence of workload, work communication and work stress on employee satisfaction at the sub-district office in Mataram City. The population in this study was all 157 sub-district office employees in Mataram City. This research uses the Slovin technique because the population is large, so the sample in this research was narrowed so that a sample of 113 respondents at the sub-district office in Mataram City was obtained. The data analysis method used in this research is Multiple Linear Regression. The research results show that: (1) Workload has a partially significant effect on job satisfaction. (2) Communication has a partially significant effect on job satisfaction. (3) Job stress does not have a partially significant effect on job satisfaction.*

**Keywords:** *Workload, Work Communication, Work Stress, Job Satisfaction*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara signifikan beban kerja, komunikasi kerja dan stress kerja terhadap kepuasan pegawai pada kantor camat di Kota Mataram. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor camat di Kota Mataram sebanyak 157 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *slovin* karena jumlah populasi besar, maka sampel dalam penelitian ini di persempit sehingga memperoleh sampel berjumlah 113 responden pada kantor camat di Kota Mataram. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. (3) Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Komunikasi Kerja, Stress Kerja, Kepuasan Kerja

**PENDAHULUAN**

Sistem pemerintahan Indonesia menurut Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa kemerdekaan kebangsaan Indonesia itu disusun dalam suatu undang-undang dasar negara Indonesia yang terbentuk dalam suatu susunan negara republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat. Berdasarkan pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Dasar 1945, negara Indonesia adalah negara kesatuan yang berbentuk republik. Berdasarkan hal itu dapat disimpulkan bahwa bentuk negara Indonesia adalah kesatuan, sedangkan bentuk pemerintahannya adalah republik (Universitas, 2020).

Daerah Indonesia akan dibagi dalam Daerah Provinsi dan Daerah Provinsi akan dibagi dalam daerah yang lebih kecil, dengan mengingat dasar permusyawaratan dalam sistem pemerintahan negara dan hak-hak asal-usul dalam daerah yang bersifat istimewa. Negara Republik Indonesia sebagai Negara Kesatuan dalam penyelenggaraan

pemerintahannya menganut asas desentralisasi, dekonsentrasi, dan tugas pembantuan. Pelaksanaan asas dekonsentrasi diletakkan pada Daerah Provinsi dalam kedudukannya sebagai Wilayah Administrasi untuk melaksanakan kewenangan pemerintahan tertentu yang dilimpahkan kepada Gubernur sebagai wakil Pemerintah (Daerah, 2014).

Selanjutnya otonomi daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sedangkan asas otonomi adalah prinsip dasar penyelenggaraan pemerintahan daerah berdasarkan otonomi daerah. Kemudian disebutkan pada undang-undang nomor 23 tahun 2014 pasal 1 ayat 22 yang mengatakan bahwa cakupan wilayah adalah daerah kabupaten atau kota yang akan menjadi cakupan wilayah daerah provinsi atau kecamatan yang akan menjadi cakupan wilayah daerah kabupaten atau kota (Daerah, 2014). Pemerintahan daerah Kota Mataram dibantu dengan 6 kecamatan yang terdiri dari kecamatan mataram, kecamatan selaparang, kecamatan cakanegara, kecamatan sandubaya, kecamatan ampenan dan kecamatan sekarbela.

Kecamatan sebagaimana dimaksud adalah membawahi kelurahan. Camat mempunyai tugas pokok memimpin, merencanakan, mengatur, mengendalikan dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan penyelenggaraan kewenangan pemerintah daerah yang dilimpahkan oleh walikota. Untuk melaksanakan tugas pokok, Camat mempunyai fungsi (Walikota, 2016):

- a. Perumusan dan penetapan visi, misi, rencana strategis dan program kerja Kecamatan,
- b. Pengkoordinasian penyusunan Rencana Kerja Anggaran/Dokumen Pelaksanaan Anggaran (RKA/DPA) dan Penetapan Kinerja Kecamatan,
- c. Pelaksanaan koordinasi, informasi dan sinkronisasi pelaksanaan tugas Kecamatan dengan Perangkat Daerah dan/atau Instansi terkait,
- d. Pelaksanaan pengaturan, pembinaan pengawasan dan pengendalian terhadap penyelenggaraan kegiatan di bidang Pemerintahan, Ketentraman dan Ketertiban masyarakat,
- e. Pelaksanaan pengaturan, pembinaan pengawasan dan pengendalian terhadap penyelenggaraan kegiatan di bidang Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat,
- f. Pelaksanaan pengaturan, pembinaan pengawasan dan pengendalian terhadap penyelenggaraan kegiatan di bidang pelayanan umum, sarana dan prasarana,

- g. Pelaksanaan pengaturan, pembinaan pengawasan dan pengendalian terhadap penyelenggaraan kegiatan di bidang Perekonomian,
- h. Pengkoordinasian pelaksanaan Musyawarah Pembangunan Bermitra Masyarakat (MPBM) di tingkat Kecamatan,
- i. Pemberian pertimbangan dan/atau penetapan perizinan dan rekomendasi teknis tertentu sesuai ketentuan peraturan perundangundangan,
- j. Pelaksanaan pembinaan pelayanan teknis administratif kepada seluruh unit kerja lingkup Pemerintah Kecamatan,
- k. Pelaksanaan pembinaan, pengawasan dan pengendalian penyelenggaraan Pemerintahan Kelurahan,
- l. Pelaksanaan pembinaan manajemen Kepegawaian lingkup Kecamatan,
- m. Pelaporan pelaksanaan tugas kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah, dan
- n. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang dilimpahkan oleh Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Camat dibantu oleh sekretariat yang terdiri dari sub bagian perencanaan dan keuangan dan sub bagian umum dan kepegawaian. Dan juga dibantu oleh seksi pemerintahan, seksi ketentraman dan ketertiban, seksi sosial dan pemberdayaan masyarakat, seksi perekonomian, seksi pelayanan umum, sarana dan prasarana dan kelompok jabatan fungsional (Kota Mataram, 2016),

Para pegawai kantor camat dari jabatan struktural yang paling tinggi sampai paling bawah memiliki tanggung jawab yang besar terhadap publik. Sikap dan prilaku mereka pun merupakan penentu keberhasilan kepada masyarakat dalam segi pelayanan sehingga menimbulkan dampak kepuasan bekerja yang dirasakan oleh karyawan. Menurut (Pitasari & Perdana, 2018) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu diantaranya beban kerja, komunikasi kerja dan stress kerja, selain terhadap kepuasan kerja ketiga variabel ini sangat berpengaruh terhadap pemberian pelayanan prima terhadap masyarakat. Dari pengamatan yang dilakukan pada kantor camat yang ada pada kota mataram para karyawan tetap melakukan kegiatan komunikasi baik antara rekan kerja maupun dengan atasannya, baik berupa pembicaraan mengenai pekerjaan ataupun pembicaraan diluar pekerjaan. Komunikasi yang berjalan dengan baik dan bagus akan membantu karyawan

dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga pekerjaan tersebut dapat selesai pada waktu yang telah ditentukan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Selanjutnya stress kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. (Gofur, 2018) menyatakan bahwa stress kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan, indikator stress kerja meliputi intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan dan klien, ketidakcocokan dengan pekerjaan, pekerjaan yang berbahaya membuat frustrasi, beban kerja lebih, target dan harapan.

## METODE PENELITIAN

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan dengan interview, observasi dan kuesioner. Pada penelitian ini sendiri teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dimana teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:142), dan menggunakan skala pengukuran yaitu skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017:134). Dimana skala ini merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur. Adapun skala likert yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

Skala Data		
No	Keterangan	Skor Positif
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

### Teknik Analisis Data

#### Uji Kualitas Data

-Uji Validitas

-Uji Reliabilitas

Statistik Deskriptif Uji

Asumsi Klasik

-Uji Normalitas

-Uji Multikolinearitas

-Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Hipotesis

-Uji t

-Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

Deskripsi Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dengan pendekatan penelitian yang digunakan yaitu asosiatif dimana penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah 157 orang pada kantor kecamatan di Kota Mataram. Responden atau sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan atau pegawai yang ada pada kantor Kecamatan di Kota Mataram yang berjumlah 157 orang. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini menggunakan *teknik sampling total* yaitu semua populasi digunakan sebagai sampel yang berjumlah 157 orang.

Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

$\alpha$  = Bilangan Konstanta

X1 = Beban Kerja

X2 = Komunikasi

X3 = Stress Kerja

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen

e = *error term*

Uji Hipotesis

Uji-t (Uji Parsial)

Hasil Uji Statistik t

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.899	2.409		2.863	0.005
Beban Kerja	0.515	0.080	0.457	6.429	0.000
Komunikasi	0.472	0.080	0.428	5.924	0.000
Stres Kerja	-0.077	0.045	-0.092	-1.714	0.089

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

- Hasil pengujian pada variabel beban kerja menunjukkan bahwa nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% dan dapat dihitung dengan menggunakan rumus  $df = n - k$  atau  $df = 113 - 3 = 110$ , sehingga hasil  $t_{tabel}$  adalah 1.981. Dengan demikian, nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6.429 > 1.981$ . Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan hipotesis ini diterima.
- Hasil pengujian pada variabel komunikasi bahwa nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% dan dapat dihitung dengan menggunakan rumus  $df = n - k$ , sehingga hasil  $t_{tabel}$  adalah 1.981. Dengan demikian, nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5.924 > 1.981$ . Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan hipotesis ini diterima.
- Hasil pengujian pada variabel objektivitas bahwa nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% dan dapat dihitung dengan menggunakan rumus  $df = n - k$ , sehingga hasil  $t_{tabel}$  adalah 1.979. Dengan demikian, nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-1.714 < 1.981$ . Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa variabel stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan hipotesis ini ditolak.

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil Uji Koefisien Determinasi				
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 <sup>a</sup>	0.706	0.698	1.953

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja, Komunikasi

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa kekuatan pengaruh variabel bebas (beban kerja, komunikasi dan stress kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinan. Dilihat dari tabel diatas, angka *adjusted R square* adalah 0.698, dimana dalam hal ini mengandung arti bahwa 69.8% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, komunikasi dan stress kerja. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja, komunikasi dan stress kerja memberikan pengaruh sebesar 69.8% terhadap kepuasan kerja karyawan yang bekerja pada kantor camat Kota Mataram Provinsi Nusa Tenggara Barat. Sedangkan sisanya 32.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan memperoleh hasil pengujian yaitu nilai  $t > t$  tabel yaitu  $7.764 > 1.979$ . Hal ini bermakna bahwa karyawan yang bekerja pada kantor camat di Kota Mataram Provinsi Nusa Tenggara Barat dalam melaksanakan tugas dan kewajiban pekerjaan yang diberikan oleh atasannya karyawan merasakan bahwa beban kerja yang diberikan tinggi. Berdasarkan hasil pengamatan terdapat beberapa karyawan yang mengerjakan tugas diluar tanggung jawab mereka, seperti mengatasi kejadian yang tak terduga misalnya ada salah satu karyawan yang mengalami sakit pada saat melakukan pekerjaan sehingga harus dibebankan kepada karyawan lainnya serta jam kerja yang melebihi dari ketentuan yang berlaku. Ada beberapa karyawan yang bekerja lebih dari waktu jam yang berlaku sehingga mengakibatkan beban kerja lebih tinggi. Apabila karyawan tersebut memiliki beban kerja yang sesuai dengan standar yang sesuai, maka karyawan pasti akan sangat puas dengan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Data empiris dalam penelitian ini juga menemukan bahwa persepsi responden mengenai beban kerja terbilang tinggi, sehingga akan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan. Sejalan

dengan hal diatas, dalam penelitian Widiastuti et al., (2022). Menjelaskan bahwa beban kerja yang tinggi memiliki dampak terhadap kepuasan karyawan dan membuat karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan tersebut. Sebaliknya, jika karyawan tersebut memiliki beban kerja rendah atau sangat rendah, maka dalam melaksanakan tugasnya karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang rendah sehingga membuat dirinya menjadi bosan karena kurang adanya tantangan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh (Widiastuti et al., 2022) dan (Alfian et al., 2017) bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Lain halnya dengan (Rolos et al., 2018) bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan memperoleh hasil pengujian yaitu nilai  $t > t_{tabel}$  yaitu  $5.044 > 1.979$ . Maka komunikasi sangat dibutuhkan oleh karyawan karena dengan adanya komunikasi yang baik dan bagus dapat membantu menyelesaikan pekerjaan yang kurang dipahami oleh karyawan tersebut. Data empiris dalam penelitian ini juga menemukan bahwa persepsi responden mengenai komunikasi terbilang cukup bagus, sehingga karyawan dalam berkomunikasi mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasannya dengan baik dan bagus. Penelitian (Namur et al., 2022), (Rivaldo et al., 2021) dan (Suastika et al., 2013) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan pengaruhnya juga tinggi artinya komunikasi akan mempermudah pekerjaan dengan adanya komunikasi baik dengan rekan kerja maupun atasan. Sehingga semakin tinggi komunikasi yang terjadi maka semakin tinggi pula kepuasan pekerjaan yang diperoleh karena pekerjaan yang bisa semakin mudah Namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Paramita dan Sendow, 2016) menyatakan hal yang sebaliknya, yaitu komunikasi kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

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

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan memperoleh hasil pengujiannya yaitu nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-1.572 < 1.979$ . Hal ini menjelaskan bahwa tinggi atau rendahnya stres kerja tidak mempengaruhi kepuasa kerja, dikarenakan ada dan tidak adanya stress kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak dapat mempengaruhi dalam melaksanakan pekerjaan yang sedang dilaksanakan. Sehingga dalam melaksanakan tugasnya tidak akan mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan. Disisi lain, ada atau tidaknya stres kerja

dalam melaksanakan tugasnya ketika diperintahkan menjalankan tugas dan perannya sesuai dengan prosedur dan tupoksinya maka karyawan harus tetap menjalankan tugasnya karena itu sudah menjadi tanggungjawabnya sebagai seorang karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Arfani dan Luturlean, 2018) menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lotu et al., 2022) dan (Batubara, 2019) menyatakan bahwa secara maupun simultan stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **SIMPULAN**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari Beban Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Simpulan ini diperoleh dari hasil analisa data yang diambil dari hasil analisis dan hipotesis. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan, sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor camat di Kota Mataram Provinsi Nusa Tenggara Barat. Hal ini disebabkan adanya waktu kerja yang lebih dari ketentuan yang berlaku, adanya kejadian yang tak terduga misalnya ada salah satu karyawan yang mengalami sakit pada saat melakukan pekerjaan sehingga harus dibebankan kepada karyawan lainnya sehingga mempengaruhi pada tingkat kepuasan yang didapatkan oleh karyawan.
2. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang ada pada kantor camat di Kota Mataram Provinsi Nusa Tenggara Barat. Hal ini disebabkan semakin banyak karyawan berkomunikasi dengan baik sesama karyawan maupun dengan atasannya maka semakin bagus karyawan dalam memperoleh tingkatan kepuasan kerja karena dalam berkomunikasi dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya terutama tugas yang tidak dipahami.
3. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang bekerja pada kantor camat di Kota Mataram Provinsi Nusa Tenggara Barat. Hal ini dapat dilihat pada hasil kepuasan yang tidak dapat dipengaruhi oleh stres kerja yang dimiliki karyawan baik dari dalam maupun dari luar.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Agung, M. Y. A. I. G., Bagia, I. W., Susila, G. P. A. J., & Se, M. B. A. (2016). Pengaruh

- Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Ahmad, S. (2021). Pengaruh Motivasi , Disiplin Kerja , Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt . Antika Raya Surabaya Oleh Ahmad Syihabuddin Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Keywords : Motivation , Work Discipline , Commu. *Untag-Sby.Ac.Id*, 4, 1–33. [Http://Repository.Untag-Sby.Ac.Id/11360/6/Jurnal .Pdf](http://Repository.Untag-Sby.Ac.Id/11360/6/Jurnal.Pdf)
- Alfian, F., Adam, M., Ibrahim, M., Manajemen, M., Syiah, U., & Banda Aceh, K. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 8(2), 84–96.
- Arfani, M. R., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Sucofindo Cabang Bandung. *E-Proceeding Of Management*, 5(2), 2770–2785. [Https://Openlibrarypublications.Telkomuniversity.Ac.Id/Index.Php/Management/Article/View/6981/6880](https://Openlibrarypublications.Telkomuniversity.Ac.Id/Index.Php/Management/Article/View/6981/6880)
- Batubara, M. M. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Oto Summit Finance Skripsi*.
- Budiawan, I. N., Suarjana, K., & Wijaya, I. P. G. (2015). Hubungan Kompetensi, Motivasi Dan Beban Kerja Perawat Pelaksana Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Propinsi Bali. *Keperawatan (E-Kp)*, 1–10.
- Daulay, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pegawai Kantor Kec. Matraman Jakarta Timut). *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1, 2004*, 6–25.
- Diana, B. A., & Harta, R. (2017). Analisis Beban Kerja Pegawai Pada Kantor Upbjj-Universitas Terbuka Bandung. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 1(1), 1. [Https://Doi.Org/10.24198/Jmpp.V1i1.13555](https://doi.org/10.24198/jmpp.v1i1.13555)
- Dr Sopiah, M. (2018). Perilaku Organisasi Manajemen. *Karyailmiah1.Mercubuana.Ac.Id*, 01(01), 485. [Http://Karyailmiah1.Mercubuana.Ac.Id/Wp-Content/Uploads/2021/04/Perilaku-Organisasi.Pdf](http://Karyailmiah1.Mercubuana.Ac.Id/Wp-Content/Uploads/2021/04/Perilaku-Organisasi.Pdf)
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*.
- Emilya, G. (2022). Analisis Perilaku Birokrasi Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Kantor Camat Danau Kerinci Barat Kabupaten Kerinci. *Ebisma (Economics, Business, Management, & Accounting Journal)*, 2(2), 39–49.
- Endang Dwiningsih. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Manajemen Konflik, Dan Tingkat Kesenjangan Terhadap Kinerja Karyawan pada Akademi Perawatan Panti Kosala Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1): h:20-25. 2010.
- Ernawati, R. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. 1–75.
- Fahmi, A. A. (2017). *Hubungan Stres Kerja Dengan Kelelahan Pada Petugas Pendamping Perawatan Lansia Di Panti Sosial Tresna Wreda Jakarta= The Correlation*

*Between Work Stress And Fatigue In Elderly Care Attendants At Social House Tresna Wreda Jakarta.*

- Gofur, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (Jrmb) Fakultas Ekonomi Uniat*, 3, 295–304. <https://doi.org/10.36226/Jrmb.V3is1.147>
- Hadi, K., & Hidayah, B. N. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah. *Valid Jurnal Ilmiah*, 215–223.
- Indah Oktaria, R. (2021). *Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan Dan Penggunaan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Galang Tinggi Raya*. Universtas Teknokrat Indonesia.
- Lotu, N. A., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiroprajan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 703–712. <https://doi.org/10.37606/Publik.V9i4.456>
- Namur, M., Gunawan, C. I., & Setyaningrum, F. (2022). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang*. Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tunggaladewi.
- Paramita, L., & Sendow, G. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 131–142.
- Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur. *Diponegoro Journal Of Management*, 7(4), 605–612.
- Pohan, D. D., & Fitria, U. S. (2021). Jenis Jenis Komunikasi. *Journal Educational Research And Social Studies*, 2, Hal. 31.
- Prassuari, P. Y., Hamdi, N., & Bairizki, A. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Valid: Jurnal Ilmiah*, 16(1), 111–122.
- Rauan, F. J., & Tewal, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- 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), 49–58.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Septiadi, M., & Supartha, W. G. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bpr Sriartha Lestari Denpasar. *E-Journal Manajemen Universitas Udayana*, 2(8).
- Setyawan, E. (2021). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

*Pada Pt. Blue Bird Pekanbaru. Universitas Islam Riau.*

- Suastika, A. (N.D.). Komang Dan Made Surya Putra.(2013). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1(4), 17–31.
- Universitas, M. A. (2020). Sistem Pemerintahan Indonesia. *Valid: Jurnal Ilmiah*, 1, 1–10. <https://Pemerintahan.Uma.Ac.Id/2020/10/Sistem-Pemerintahan-Indonesia/>
- Utami, I. W., & Rimawati, E. (2017). *Pengaruh Motivasi Kedisiplinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kelurahan Serengan Surakarta.*
- Wardani, R. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan. In *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Syariah* (Pp. 91–105).
- Widiastuti, N., Riauwanto, S., & Harwati, C. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melayani Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Utara Kota Magelang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(4), 1224–1242.
- Zulkarnain. (2019). Etika Pegawai Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Manggala Kota Makassar. *Progress In Retinal And Eye Research*, 561(3), S2–S3.