

Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Aneka Lovina Villas & Spa

KADEK RIA GUSPITA DAMAYANTI¹; MADE DWI FERAYANI²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja
Jln. Yudistira No. 11 Kendra, Kecamatan. Buleleng, Bali Telp (0362) 22950
E-mail : riaguspita16@gmail.com

Submit : 2022-08-01

Review : 2023-06-15

Publish : 2023-06-26

Abstract: By conducting this research, the writer wants to know whether there are reactions related to the variables raised in the analysis of this research test, the observations were made at Aneka Lovina Villas Hotel and Singaraja Spa. by taking the population that is equal to 67 employees and in this observation using the technique of saturated sample pattern. In managing data, the tool used is the Smart-PLS software. These measurements test the outer and inner models. The following results are obtained based on data testing where there are 6 relationships studied, namely there is a significant positive effect of job satisfaction on employee performance ($4.526 > 1.96$), the effect of job satisfaction on work morale with negative results ($0.063 < 1.96$), there is an influence of morale work stress on employee performance ($8.558 > 1.96$), job stress has a positive and significant effect on job satisfaction ($10.093 > 1.96$) there is an effect of work stress on employee performance ($1.731 < 1.96$) which means the results are negative, the effect of stress work on morale positively and significantly ($3.986 > 1.96$)

Keywords: *Job Satisfaction, Work Stress, Work Spirit, Employee Performance*

Era globalisasi saat ini perkembangan industri bisnis hotel semakin meningkat. usaha perhotelan merupakan salah satu bisnis yang dapat menunjang perekonomian dan memberikan kemajuan bagi pariwisata di Bali. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat mempertahankan eksistensinya di era modern saat ini. Hotel Aneka Lovina Villas and Spa dituntut agar mampu mempertahankan dan memenangkan persaingan bisnis secara kompetitif (Mangkunegara,2017). sehingga dapat memberikan kontribusi dalam jangka waktu yang panjang. Kemajuan suatu bisnis tentunya ada peran kinerja pegawai yang menjadi faktor pendukung untuk keberlanjutan suatu usaha(Pratama, 2017).

Pemilik Hotel Aneka Lovina Villas and Spa juga harus memperhatikan Kinerja karyawan. Jika hasil kinerja yang diperoleh karyawan itu baik dan berkualitas tentu akan memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan, begitupun sebaliknya jika performa kerja buruk maka hasil yang didapat juga akan berefek negatif untuk kemajuan perusahaan. Kerja yang berkualitas tentu tidak terlepas dari faktor-faktor yang

mempengaruhi salah satunya kepuasannya kerja, kepuasan merupakan suatu gambaran yang berhubungan dengan sikap seseorang dalam melakukan pekerjaannya yang dianggap menyenangkan memiliki hubungan dengan psikis karyawan sehingga akan memberikan dampak positif terhadap psikologis (Rahman,2020). Ketidakpuasan tercipta karena adanya stres kerja yang berlebihan dimana beban kerja yang ditanggung kepada Karyawan membuat kondisi pegawai tidak nyaman dan tidak puas dalam melakukan pekerjaan. Faktor semangat kerja juga dapat mempengaruhi kinerja yang mana seorang pegawai memiliki gairah terhadap pekerjaan tentunya akan memberikan dorongan dalam dirinya untuk kemajuan progres kerjanya (Ningsih,2021).

Hotel Aneka Lovina villas & Spa menjelaskan bahwa dalam meningkatkan sumber daya manusia yang kompeten dalam segala bidang dapat diukur melalui target penjualan yang telah diberikan kepada karyawan tersebut, berikut penulis tampilkan data penjualan kamar :

Target penjualan kamar pada Hotel Aneka Lovina Villas & Spa yaitu sebesar 6.150, sedangkan target capaian pegawai mencapai angka 5.248, point tersebut jauh dari angka yang seharusnya dicapai. Hal tersebut bisa dimaknai bahwa kinerja karyawan belum bisa menghasilkan progres yang optimal. Penurunan kinerja bisa terjadi karena kurangnya kepuasan karyawan serta banyaknya beban pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga membuat pegawai menjadi stres dan tidak adanya dorongan atau semangat bekerja dalam melaksanakan kewajibannya. Dari hasil pemaparan terkait variabel di atas, maka saya selaku penulis ingin mengetahui pengaruh tentang keterkaitan tentang kepuasan kerja, stres kerja dan semangat kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kepuasan Kerja

Menurut Parmin (2017) menjelaskan jika seorang karyawan sudah memiliki perasaan puas terhadap pekerjaan maka ia akan memberikan feeling yang baik terhadap kondisi kerjanya. Sedangkan teori menurut Murniasih dkk (2017) kepuasan kerja yakni suatu sikap yang menggambarkan karyawan dengan perasaan puas pada lingkungan kerjanya serta pekerjaan itu sendiri. Dapat disimpulkan dari beberapa kajian teori di atas, bahwa dengan adanya kepuasan kerja pegawai akan lebih memahami dirinya apakah ia senang atau tidak terhadap pekerjaan yang karyawan jalankan.

Stres Kerja

Menurut Paskow dan Libov dalam Wahyudi (2017) mendefinisikan jika stres merupakan suatu kondisi psikis karyawan yang mana dapat menimbulkan kecemasan yang berlebihan dalam dirinya dan akan berdampak buruk pada hasil kerjanya. Siagian (2018) menyimpulkan dengan adanya tekanan kerja secara terus menerus membuat perasaan pegawai menjadi tidak stabil sehingga dapat berpotensi mengganggu mental seseorang baik kondisi fisik maupun non fisik.

Dari hasil penjelasan para ahli, bisa disimpulkan, dengan adanya perasaan cemas atau stress kerja tentunya membuat psikologis akan terganggu sehingga, bisa merusak jalan pikiran seseorang.

Semangat kerja

Teori Hasibuan (2017) mengatakan bahwa semangat kerja merupakan salah satu wujud yang menggambarkan seseorang untuk melakukan sesuatu atas dasar kemauan serta keyakinannya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Siagian (2018) menjelaskan jika pegawai memiliki sikap yang mendorong dirinya untuk melakukan suatu tindakan yang bermanfaat tentunya akan membuat kerjanya akan lebih maksimal.

Kesimpulan dari teori di atas ialah bahwa *spritit at work* merupakan suatu reaksi karyawan yang sesuai dengan perasaannya sehingga akan mendorong untuk melaksanakan kewajibannya agar menjadi lebih berkualitas.

Kinerja Pegawai

Menurut Mahendro dkk (2018) performance adalah tindakan nyata yang jelas sehingga pegawai akan terus berusaha dalam mewujudkan prestasi sehingga diharapkan dapat memberi kemajuan bagi perkembangan perusahaan maupun organisasi. Sedangkan menurut pendapat Rivai (2018) kinerja adalah perbuatan yang dilakukan karyawan dengan wujud yang nyata serta menciptakan kerja secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, kinerja pegawai merupakan suatu prestasi yang dihasilkan pegawai untuk memberikan dampak positif terhadap tempat kerjanya.

METODE

Untuk menuntaskan permasalahan penelitian tersebut, penulis terlebih dahulu mengambil pendekatan kuantitatif, dari sumber data yang didapat nantinya akan diolah menggunakan SEM-PLS. Adapun

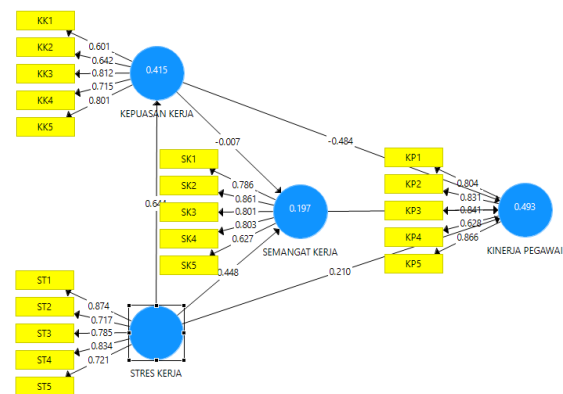
jumlah populasi yang digunakan sebanyak 67 dengan tehnik sampel jenuh yaitu mengambil seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Berikutnya di dalam program Smart-PLSterdapat dua variasi model yaitu pengukuran outer model dan inner model. Dalam menilai bagian luarbisa dinilai dengan melihat validitas konvergen,validitas diskriminan dan validitas reliabilitas. Selanjutnya pengujian bagian dalam model bisa dievaluasi melalui penilaian R square, relevansi prediktif Stone-Geisser, beserta pengujian hipotesis nilai T- statistik >1.960 dan P- Value $< 0,05$ Ghozali (2011).

HASIL

Sehubung berdasarkan pada hasil pengkajian diatas bahwa terdapat 2 variasi hubungan yakni eksogen dan endogen, dimana bisa dijabarkan yakni kepuasan kerja dan stres kerja merupakan variabel bebas dan semangat kerja serta kinerja pegawai sebagai relasi yang dipengaruhi. Dari masing-masing relasi tersebut diukur menggunakan 5 parameter.

Evaluasi Outer Model

Pada model pengukuran validitas konvergen dan reliabilitas. Bisa dilakukan dengan melihat nilai hasil *outer loading* dan *avrtage ectracted variance(AVE)* yang mana memiliki kriteria >0.70 , jika skor dari faktor outer loading 0,50-0,60 maka dianggap cukup dan bisa diterima, standar AVE adalah >0.50 baik untuk confirmatory maupun exploratory. Agar dapat menguji reliabilitas sebuah indikator, maka hal yang perlu dilihat adalah nilai *Cronbach Alphan* dan *Composite Reability*. Kuesioner dikatakan reliabel apabila hasil dari skor *Composite Reability* di atas 0,70 Latan dan Ghozali (2011). adapun penulis dapat tampilkan pengukuran validitas konvergen serta reliabilitas:



Gambar1. hasil pengukuran outer loading
Sumber: Data Diolah 2021

Pada keterangan gambar 1 diatas bisa menunjukkan bahwa seluruh indiktaor dalam penelitian tersebut memiliki skor lebih dari 0.05 dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Bisa disimpulakna seluruh anggota indikator tersebut valid. Kemudian langkah selanjutnya melakukan uji Cronbach Alpha, Composite Reliability dan AVE, adapun hasilnya pengelolaan data bahwa nilai AVE tersebut, seluruh latent variabel telah memenuhi syarat dari rule of thumb yang ditentukan, yaitu sebesar 0,50. nilai *Composite Reability* >0.70 dan nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,70. Bisa disimpulkan pada konstruk penelitian ini dapat dikatan reliabel.

Pengujian Model Struktural

Untuk mengevaluasi model struktural penelitian ini, dilakukan beberapa tahap pengujian yaitu evaluasi nilai R square, relevansi prediktif Stone-Geisser, dan hasil pengujian hipotesis (Ghozali 2014). Menurut teori Chin (1998) menjelaskan standar penilaian untuk pengukuran *R Square* yaitusebesar 0.67 yang memiliki arti bahwa model tersebut kuat, sedangkan 0.33 mempunyai makna sedang dan 0.19 menunjukkanlemah, bisa dilihat bahwa kedua variabel laten tersebut memiliki nilai R-Square moderate dan mempunyai model sedang. Berdasarkan dengan hasil perhitunganmenunjukkan bahwa *R-square* kepuasan kerja berjumlah 0,345, dengan menyatakan kemampuan aspektes kerja bisa menjelaskan sebesar

35,5% dan sisanya dipengaruhi variabel lain, sedangkan variabel kinerja pegawai dengan nilai sebesar 0,504, yang artinya bahwa variabel kepuasan kerja, stres kerja dan semangat kerja mendeskripsikan sebanyak 50,4% dan r^2 semangat kerja bernilai 0,273, yang dapat dibuktikan dengan hasil kemampuan variabel kepuasan kerja dan stres kerjabisa menjelaskan variabel semangat kerja sebesar 27,3%.

Pengujian Hipotesis

Menurut kajian Slamet dan Aglis (2020) dalam melakukan penilaian hipotesis, maka terlebih dahulu melihat nilai t-statistik dimana harus lebih besar dari 1,96 dengan signifikansi kurang dari 0,05. Adapun hasil uji hipotesis penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Yaitu variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-statistik 4,525 dimana lebih besar dari 1,96 serta signifikansi ($0,000 < 0,05$) selanjutnya terdapat pengaruh yang negatif pada variabel kepuasan kerja dengan semangat kerja dengan nilai t hitung sebesar ($0,063 < 1,96$). adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Semangat kerja terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan hasil ($8,588 > 1,96$) dan p value ($0,000 < 0,05$) hasil yang sama juga terdapat pada variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang dinyatakan dengan hasil ($10,093 > 1,96$) serta signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan hasil t statistik 1,731 kurang dari 1,96 yang memiliki pengaruh negatif dan terdapat pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja ($3,986 > 1,96$) serta p valuenya ($0,000 < 0,05$).

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap kinerja pegawai

Kepuasan merupakan suatu sifat alami yang tumbuh dalam diri manusia dengan adanya sikap emosional yang menyenangkan maka pegawai cenderung melakukan pekerjaannya secara suka cita dan mencintai pekerjaannya. Sehingga dapat

menghasilkan kinerja yang berkualitas dan bisa berkompetitif dalam mengembangkan perusahaan. Temuan tersebut diperkuat oleh Pratama dkk (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan adanya peran kepuas kerja dapat memberikan wadah yang positif bagi kelancaran perusahaan sehingga karyawan akan lebih meningkatkan performa kinerjanya dimana pegawai yang memiliki sifat puas yang tinggi terhadap pekerjaannya maka kinerja yang dihasilkan semakin baik. Teori tersebut sejalan dengan Sylvester Simanjuntak dkk (2020) bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sebuah organisasi kepuasan kerja merupakan faktor penentu untuk keberhasilan suatu perusahaan dan jika karyawan tidak memiliki perasaan puas maka hasil yang didapat akan berefek buruk pada hasil kinerja begitupun sebaliknya.

Pengaruh kepuasan terhadap semangat kerja

Kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap semangat kerja, yang berarti kepuasan yang dirasakan pegawai hotel tidak begitu terlihat dan cenderung biasa saja dalam melakukan suatu tindakan. Hal tersebut terlihat dari semangat kerja yang kurang dalam diri pegawai. Sehingga ada atau tidaknya kepuasan kerja tidak akan mempengaruhi semangat kerja karyawan tersebut.

Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai

Spirit at work atau dorongan karyawan dalam melakukan tindakan yang bermanfaat. Dengan adanya semangat kerja maka dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja lebih keras lagi.

Seseorang yang memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaan maka ia akan bekerja lebih baik meskipun tanpa adanya pengawasan dari atasan. Akan tetapi karyawan yang memiliki semangat kerja malah menganggap pekerjaan adalah salah

satu hal yang menyenangkan dan dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan organisasi.

Penelitian tersebut didukung oleh Simbolon (2019) yang menjelaskan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dengan Semangat kerja yang tinggi bisa mendorong karyawan agar lebih giat lagi dalam melakukan tindakan sehingga dapat meningkatkan kinerja agar menjadi lebih baik.

Penelitian yang sama dilakukan oleh Kelana Basri (2021) jika seseorang pegawai sudah memiliki sikap antusiasme serta berkeinginan dalam menggapai prestasi maka hal tersebut akan memberikan efek baik pada karyawan dan perusahaan.

Stres berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Dapat dijelaskan bahwa variabel stres kerja mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Hotel Aneka Villa and Spa. Berdasarkan pegelolaan data bahwa nilai stres kerja memiliki pengaruh mengenai kepuasan karyawan. Semakin tinggi stres kerjanya pegawai akan lebih menjadi tantangan bagi pegawai tersebut dalam mencapai target sehingga dari hasil pencapaian tersebut akan memberikan kepuasan pada karyawan tersebut. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan yang dilakukan oleh Lisnawati (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, pengkajian yang lain juga didukung oleh Elfianto (2017) dengan penelitiannya menyebutkan bahwa bahwa tidak adanya stres kerja pegawai sehingga karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja sesuai yang diharapkan perusahaan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut wirya (2020) menyatakan bahwa reaksi negatif stres kerja dengan peningkatan yang tinggi akan memberikan efek yang buruk pada kinerja pegawai sehingga dapat menyebabkan penurunan

drastis pada hasil kinerjanya. Oleh karena itu stres kerja yang terjadi pada pegawai Hotel Aneka Villa and Spa tidak terlalu tinggi dimana yang dinyatakan dengan hasil yang berpengaruh positif sehingga stres kerja tersebut dapat dikontrol dari setiap masing-masing karyawan tersebut. Penelitian tersebut didukung oleh Anisa (2017) hasil penelitiannya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang dalam artian manajemen harus memperhatikan stres kerja pada kinerja sehinggadapat meminimalkan tingkat stres kerja organisasi agar kinerja tetap meningkat. Sesuai dengan pendapat bariroh (2017) yang mentakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Pengaruh stres kerja terhadap semangat kerja

Stres kerja merupakan salah satu masalah keseriusan yang bisa menimpa karyawan di tempat lingkungan ia bekerjanya. Namun, pada penelitian ini stres kerja yang dialami pegawai tidak terlalu buruk sehingga karyawan dapat mengontrol dirinya untuk tidak melakukan tindakan yang merugikan terhadap semangat kerjanya. Saporudin (2017) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Yang dimana hubungan stres kerja bila semakin tinggi maka akan semakin berkurang semangat kerjanya.

SIMPULAN

Berlandaskan atas pemaparan fenomena diatas penulis bisa ditarik kesimpulannya, bahwa untuk menciptakan kenyamanan dalam pekerja adalah salah satu cara yang bisa membuat karyawan nyaman dalam melakukan segala bentuk tindakan yang bukan hanya puas degn pekerjaan namun akan tumbuh perasaan senang dan nyaman terhadap kondisi lingkungan serta atasanya dari adanya kepuasan kerja tentunya akan menumbuhkan semangat atau motivasi dalam dirinya sehingga hal tersebut akan lebih menunjang lagi

keberhasilan perusahaan dimana pegawai bisa menciptakan kesuksesan yang baik bagi organisasi maupun dirinya sendiri. Oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan karyawannya agar nyaman dalam melakukan pekerjaan dan apabila seorang karyawan sudah memiliki rasa tidak puas, beban kerja yang berlebihan dan ketidaknyamanan pegawai dalam melakukan tindakan hal tersebut tentu akan membuat seorang pegawai menjadi tidak efektif untuk meningkatkan produktifitasnya. dari sinilah atas harus sudah mengerti atas risiko yang terjadi, untuk tetap memelihara serta menjaga karyawan pemimpin harus bertindak tegas dalam memberikan dorongan pada karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Afrizal, Poundra Rizky, dkk. 2014. *Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Volume 8 Nomor 1 Februari 2014.
- Annisa, N. N., Setyawan, D., Setyawan, A. A., & Susila, I. S. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Ary Wira Andika, Ni Putu Irmayanti (2021) *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sinarartha Bali Money Changer Kabupaten Badung*
- Azhary, I. T. (2020). *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja*. Al-Dzahab, 1(2), 127–135.
- Bariroh, F., Hastari, S., & Dwiharto, J. (2017). pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Pasuruan). Jurnal EMA, 2(2), 27-39.
- Bhastary, M. D. (2020). *Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 160-170
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Chin, W. W. (1998). *The Partial Least Squares Aproach to Structural Equation Modeling*. Modern Methods for Business Research, 295, 336
- Chandra Fitra Arifianto, (2017) *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Dom Pizza Indonesia Area Tangerang Raya*
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2017). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi, 3(2), 74-83.
- Dadang.(2020). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Qiara.
- Dewi Ratnasari (2016) *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan BRI Cabang Bekasi (studi pada Mahasiswi Universitas Muhammadiyah Surakarta)*.
- Dirgahayu Lantara, Muhammad Nusran. (2019) *Dunia Industri: Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*.
- Fagar Fertiwi Fardah , Hani Gita Ayuningtias, (2020) *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada CV Fatih Terang Purnama)*
- Fatimah, S. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru*. Jom Fekon, 2(2), 1–15.

- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.
- Ghozali, Imam.(2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang:
- Hasibuan, Malayu S.P.(2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hawa Indah Permatasari & Arif Partono Prasetio (2018) *Pengaruh Stresskerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Pikiran Rakyat Bandung*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Almana) Vol. 2 No. 1/ April 2018.
- Hawa Indah Permatasari & Arif Partono Prasetio (2018) *Pengaruh Stresskerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Pikiran Rakyat Bandung*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Almana) Vol. 2 No. 1/ April 2018.
- Herdianti Husain 2018, *Pengaruh Stress Kerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar*
- Indriati, M. (2015). *Pengaruh Stres, Konflik dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Home Industri Getuk Pisang "Baariklana" Desa Kepung*. Ekonomi Akuntansi, 01(08), 1–13.
- Ishak Syahropi, (2016) *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bangkinang Di Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap PT. Bangkinang)* .
- Itsna Nurul Fajriyah .(2020). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawanbaitut Tamwil Muhammadiyah Artha Surya Kabupaten Tegal*
- Julvia, C. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Ilmiah Manajemen Bisnis.
- Kurniawan, H., & Alimudin, A. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero)*. Ilmu Manajemen Magistra, 1(2).
- Laily Nurida Safitri & Mardi Astutik (2019) *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja*. Vol. 2 No. 1: Januari (2019) - Juni (2019).
- Laily Nurida Safitri & Mardi Astutik (2019) *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja*. Vol. 2 No. 1: Januari (2019) - Juni (2019).
- Luh Kartika Ningsih & Ni Luh Putu Eka Yudi Prastiwi .(2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Semangat Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi*
- Mangkunegara, A. P. (2017). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama
- Muhammad Fauzan Azhiima. *Pengaruh Kepuasan Kerja Pekerja Lapangan Terhadap Semangat Kerja Saat Pandemi di PT Lohinawi Sumber Sentosa*. Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Jakarta 2021.
- Murniasih, N. N., & Karlini, N. W. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Gaya Indria*.
- Noviansyah dan Zunaidah. 2011. *Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan*

- Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Volume 9 Nomor 18 Desember 2011
- Nurhendar, S. (2007). *Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pada CV. Aneka Ilmu Semarang) (Doctoral dissertation, Diponegoro University)*.
- Oktadini Khoirul Fahmi, (2014) *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Besarnya Gaji Terhadap Semangat Kerja Karyawan Non Medis Rsud Sunan Kalijaga Kabupaten Demak Tahun 2012/2013*.
- Olyvia . Tandi, Christoffel . Kojo, Agus S. Soegoto (2017) *Pengaruh Kompetensi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado*
- Paramitadewi, Kadek. (2017). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 6, 2017: 3370-3397 ISSN : 2302-8912
- Parmin. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. 12(02), 136–146. <https://doi.org/10.1190/segam2013-0137.1>
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2020). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)*. Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah, 8(2), 119. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>
- Pratama, F., Ningsih, D., & Pramadewi, A. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Non Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak*. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 1030–1044.
- Rahma Yuni Br Simbolon.(2019). *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan*.
- Riski Damayanti 1 , Agustina Hanafi2 , & Afriyadi Cahyadi, (2018) *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang)*
- Rivai, Veithzal, dkk.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT RajaGrafindo Persada
- Rosyidah, E., Fadah, I., & Tobing, D. S. K. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Di Unit-Unit Pelayanan Publik Kabupaten Jember*. Relasi: Jurnal Ekonomi, 14(1), 1-16.
- Shofiah, I. R., Sunuharyo, B. S., & Ruhana, I. (2017). *Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan intention to leave (studi terhadap driver pt citra perdana kenedes malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University)*.
- Sumardjo, Mahendro, Donni Juni Priansa. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta.
- Siagian, Sondang P.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugianti.(2017). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Room Attendant Di Hotel Grand Central*

- Pekanbaru. JOM FISIP Vol. 4 No. 2 – Oktober 2017
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta
- Surya Kelana Basri .(2021). *Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*.
- Sylvester Simanjuntak, D., Nadapdap, K., & Artikel, I. (2020). *Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Universitas Methodist Indonesia Jalan Hang Tuah*, 3(2), 6–13. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/8/8>
- Tarmizi, A., & Dewi, S. S. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan: Studi Kasus PT. FEI*. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, Vol. 2 No. 3 Retrieved from E- Journal UNIAT
- Taufik Rahman (2017) *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bangun Nusantara Jaya Makmur (Bnjm) Kabupaten Tabalong*.
- Tri Wartono (2017) *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan majalah mother and baby)*
- Tunjungsari, Peni. 2011. *Pengaruh Stresss Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*. Vol. 1 No. 1, Maret 2011.
- Wirya, K. S., Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR SEDANA MURNI. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 50-60.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31-44. Alfabeta.
- Wahyudi.(2017). *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi*. Bandung.
- Wibowo, I. G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). *Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan*. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(2), 125-145.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Zulkifli Azhari, Erwin Resmawan, M. Ikhsan (2021) *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*