

Optimalisasi Kinerja Pegawai: Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja

Dewi Anggraini, M. I Nasution, Muhammad Andi Prayogi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238

*Email: dewianggraini1804@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh stres kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life (QWL)) terhadap kinerja Pegawai dengan mempertimbangkan peran mediasi kepuasan kerja.

Metode – Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang melibatkan metode sensus penuh, dengan jumlah sampling 74 pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuisioner, yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi numerik terkait variabel penelitian. Metode analisis data yang diterapkan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Squares (PLS) sebagai teknik analisis.

Hasil – Stres kerja tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, namun berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja. Sementara itu, kualitas kehidupan kerja berkontribusi positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja. Selain itu, terdapat pengaruh positif signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, kemudian ada pengaruh positif dan signifikan dari stres kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai melalui mediasi kepuasan kerja.

Originalitas (Novelty) – Mengungkap temuan belum terungkap sebelumnya dan menyediakan sumbangan komprehensif untuk pemahaman teoritis dan praktis dalam konteks perilaku kerja dan pengembangan sumber daya manusia.

Implikasi – Memberikan arahan mencakup pengembangan program manajemen stres, peningkatan kualitas kehidupan kerja, dan penguatan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan Pegawai.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Structural Equation Modelling; Mediasi Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Purpose – This research explores the influence of work stress and Quality of Work Life (QWL) on employee performance by considering the mediating role of job satisfaction.

Method – The research used a quantitative approach involving a complete census method, with a sampling number of 74 employees of the National Narcotics Agency of North Sumatra Province. Data was collected using a questionnaire to collect numerical information related to research variables. The data analysis method applied is Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Squares (PLS) as an analysis technique.

Finding – Job stress does not have a significant favourable influence on employee performance but is negatively correlated with job satisfaction. Meanwhile, the quality of work life contributes significantly positively to employee performance and job satisfaction. Apart from that, there is a significant favourable influence of job satisfaction on employee performance; then, there is a positive and significant influence of work stress and quality of work life on employee performance through the mediation of job satisfaction.

Originality (Novelty) – Reveals previously unrevealed findings and comprehensively contributes to a theoretical and practical understanding of work behaviour and human resource development.

Implications – Providing direction includes; developing stress management programs, improving the quality of work life, and strengthening job satisfaction to improve employee performance and welfare.

Keywords: Employee Performance, Structural Equation Modeling; Mediation of Job Satisfaction

DOI: <http://dx.doi.org/10.30596/jimb.v24i2.17234>

JEL CLASSIFICATION: O15; D23



Published by Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Indonesia | Copyright © 2023 by the Author(s) | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Cara Sitasi:

Anggraini, D., Nasution, M.I., & Prayogi, M.A. (2023). Optimalisasi Kinerja Pegawai: Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 24(2), 170-198

PENDAHULUAN

Di era dinamis dan kompleks industri saat ini, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja optimal dan produktifitas Pegawainya. Namun, tantangan besar seperti stres kerja dan kualitas kehidupan kerja dapat mempengaruhi performa dan kepuasan Pegawai, yang pada gilirannya dapat memengaruhi efektivitas organisasi. Kinerja Pegawai merupakan hasil dari fungsi yang melibatkan penyelesaian tugas dan kemampuan individu. Untuk berhasil menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang perlu memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu. Namun, kesediaan dan keterampilan sendiri tidak akan efektif tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Kinerja mencerminkan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai pencapaian kerja sesuai dengan perannya dalam organisasi (Ghani Al-Saffar & Obeidat, 2020), oleh karena itu, kinerja Pegawai memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan organisasi, untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan juga perlu mengembangkan kepribadian yang baik pada Pegawai-Pegawai mereka (Jufrizen & Erika, 2021). Kinerja Pegawai menandai awal dari suatu proses yang diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi, hal ini penting untuk memastikan bahwa setiap langkah dalam organisasi diarahkan secara optimal, dengan tujuan meningkatkan kinerja Pegawai (Sugiarti, 2021). Dengan memfokuskan upaya pada kinerja Pegawai, organisasi dapat memastikan efisiensi dalam setiap tahapan proses, mencapai hasil yang maksimal, dan mendukung pertumbuhan serta tujuan keseluruhan organisasi. Evaluasi kinerja Pegawai menjadi kunci dalam menyelaraskan upaya individu dengan strategi organisasi, sehingga memastikan tercapainya keberlanjutan dan keberhasilan jangka panjang (Asbari et al., 2021).

Kinerja Pegawai mencakup hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, baik itu dalam dimensi kualitatif maupun kuantitatif. Artinya, penilaian kinerja tidak hanya melibatkan sejauh mana tugas-tugas telah diselesaikan, tetapi juga seberapa baik hasil-hasil tersebut sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan, dengan pendekatan ini, penilaian kinerja menjadi komprehensif, mencakup aspek kuantitatif yang terukur dan aspek kualitatif yang berkaitan dengan mutu dan dampak hasil kerja Carvalho et al., (2020). Pegawai yang kompeten dan terampil umumnya menunjukkan tingkat keahlian dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan. Hal ini cenderung membawa dampak positif pada kinerja Pegawai (Maizar & Indra Nara Persada, 2023), dibandingkan dengan mereka yang memiliki kurang keahlian dan keterampilan.

Kalogiannidis, (2020) menegaskan bahwa Pegawai yang memiliki kompetensi dan keahlian memadai tidak hanya meningkatkan efisiensi pekerjaan, tetapi juga berpotensi memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Selain itu

Selain itu ada faktor tambahan yang mempengaruhi tingkat kinerja Pegawai selain produktivitas komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi adalah salah satu faktor yang paling penting yang mempengaruhi kinerja Pegawai dan tingkat produktivitas agar dapat mewujudkan kinerja Pegawai yang kompeten, dibutuhkan beberapa faktor untuk mempengaruhi agar Pegawai terpicu untuk meningkatkan kinerjanya termasuk kepuasan kerja Syardiansah et al., (2020).

Pencapaian kinerja suatu instansi pemerintah, seringkali diukur dari perspektif berbagai pemangku kepentingan. Pendekatan ini mencakup penilaian dari lembaga legislatif, instansi pemerintah lainnya, pelanggan, pemasok, dan masyarakat umum. Dengan mempertimbangkan sudut pandang yang beragam ini, dapat terbentuk gambaran yang lebih

holistik dan akurat mengenai efektivitas dan dampak kinerja instansi pemerintah dalam menjalankan fungsi-fungsi mereka (Jufrizen & Kandhita, 2021).

Masalah kinerja Pegawai dapat muncul dari berbagai sumber yang mencakup ketidaksesuaian keterampilan dengan tugas yang diemban. Jika Pegawai tidak memiliki keterampilan atau keahlian yang sesuai, hal ini dapat menghambat pencapaian hasil optimal. Selain itu, ketidakjelasan harapan dan peran dalam lingkungan kerja juga dapat menjadi penyebab masalah kinerja. Jika Pegawai tidak memahami sepenuhnya apa yang diharapkan dari mereka atau jika peran mereka tidak didefinisikan dengan baik, hal ini dapat merugikan produktivitas.

Faktor ketidakpuasan kerja juga dapat memengaruhi kinerja (Saban et al., 2020) terutama jika Pegawai merasa tidak puas dengan lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, atau aspek-aspek lainnya. Manajemen yang tidak efektif dalam memberikan dukungan, umpan balik, atau pengembangan Pegawai juga dapat menjadi sumber masalah kinerja. Beban kerja yang berlebihan atau situasi stres dapat menyebabkan penurunan kinerja dan produktivitas Pegawai. Selain itu, ketidakjelasan kriteria penilaian kinerja juga dapat menciptakan ketidakpastian dan kecemasan di antara Pegawai. Dalam menyikapi masalah ini, perlu adanya upaya manajemen yang efektif untuk memahami, mengidentifikasi, dan mengatasi masalah-masalah kinerja Pegawai guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif (Jufrizen & Intan, 2021).

Di sisi lain, Pegawai yang mengalami rendahnya kepuasan kerja cenderung bersikap lebih pasif dalam pekerjaannya (Bayona et al., 2020). Rasa tidak puas dapat menciptakan ketidakpuasan yang mengakibatkan Pegawai bekerja dengan kurang semangat, bahkan terkadang terpaksa melaksanakan tugas tanpa dedikasi yang optimal, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja Pegawai dan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkannya, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan Pegawai secara keseluruhan (Widjaja, 2021; Syahidin et al., (2022).

Faktor berikutnya yang turut mempengaruhi kinerja Pegawai adalah stres kerja (Riyadi, 2019), setiap Pegawai memiliki peran yang unik dan berbeda dalam organisasi, dan masing-masing pekerjaan memiliki karakteristik serta bobot pekerjaan yang berbeda pula. Tingkat kesulitan atau ringan suatu pekerjaan tidak hanya dapat diukur dari deskripsi pekerjaan itu sendiri, tetapi juga dari sikap individu terhadap pekerjaannya.

Sebagian besar, pandangan seorang Pegawai terhadap pekerjaannya dapat memengaruhi tingkat stres yang mereka alami, karena pekerjaan dianggap sebagai beban atau tuntutan berat cenderung menjadi sumber stres, sementara pekerjaan yang dianggap sebagai karya atau pencapaian biasanya dianggap lebih ringan. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja tidak hanya terkait dengan karakteristik pekerjaan itu sendiri, melainkan juga berkaitan erat dengan persepsi dan sikap Pegawai terhadap pekerjaan mereka. pemahaman dan penanganan stres kerja menjadi esensial untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan Siswadi et al., (2021).

Oleh karena itu, Menurut Chen, (2019) stres dapat diartikan sebagai perasaan tertekan yang muncul ketika seorang Pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan. Stres yang berlebihan dapat membahayakan kemampuan seseorang untuk mengatasi tantangan lingkungan kerja. Dalam praktiknya, kemampuan seseorang untuk mengatasi stres, meresponnya, dan berhasil mencapai tujuan yang diinginkan menjadi indikator kontrol terhadap dampak stres. Jika seorang Pegawai mampu melalui masa-masa stres dan mencapai hasil yang diinginkan, hal ini menunjukkan bahwa Pegawai memiliki kemampuan untuk mengendalikan stres tersebut. Oleh karena itu, pendekatan yang optimal terhadap stres bukanlah membiarkannya

mengendalikan individu, melainkan sebaliknya, yaitu mengendalikan stres itu sendiri. Dalam konteks ini, manajemen stres menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan mendukung kinerja Pegawai.

Setiap Pegawai di suatu perusahaan, tak terhindar dari pengalaman stres kerja. Stres kerja, merujuk pada kondisi yang membutuhkan respons adaptif dari individu, dengan kata lain, stres kerja menjadi hasil dari situasi atau tuntutan yang memerlukan penyesuaian. Dalam lingkungan perusahaan, terdapat beragam faktor yang dapat menjadi pemicu stres kerja, dan pemahaman akan faktor-faktor ini menjadi kunci untuk manajemen stres yang efektif Buchanan & Huczynski, (2019).

Mo et al., (2020) menjelaskan bahwa dalam teori transaksional, stres dapat dilihat dari dua perspektif yang berbeda: sebagai hambatan (*hindrance stressor*) atau sebagai (*Leitão et al., 2019*) dalam memahami bagaimana individu merespons dan berurusan dengan situasi stress. Stres sebagai hambatan menggambarkan pandangan bahwa tantangan atau tekanan yang dihadapi Pegawai dianggap sebagai hambatan atau penghalang dalam mencapai tujuan atau kesejahteraan pribadi, stres dianggap sebagai beban yang membatasi kemampuan seseorang untuk mencapai potensinya. Selanjutnya stres sebagai tantangan merujuk pada perspektif yang melihat tekanan atau tuntutan sebagai peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan. Pegawai yang melihat stres sebagai tantangan cenderung melihat situasi sulit sebagai kesempatan untuk meningkatkan keterampilan, belajar, dan tumbuh sebagai individu (Colquitt et al., 2014).

Faktor kualitas kehidupan kerja (*Quality of work life*) juga memiliki peran signifikan dalam memengaruhi kinerja Pegawai (Leitão et al., 2019), Kualitas kehidupan kerja yang optimal dicapai ketika Pegawai merasakan kepuasan baik dalam berpartisipasi dalam pengambilan keputusan maupun melalui peluang pengembangan diri (Sari et al., 2019). Partisipasi dalam pengambilan keputusan menciptakan rasa kepemilikan dan keterlibatan yang lebih besar, sementara peluang pengembangan memberikan kesempatan bagi Pegawai untuk terus berkembang dan meningkatkan keterampilan (Karoso et al., 2022).

Kualitas kehidupan kerja yang seimbang dengan tuntutan pekerjaan dan pemenuhan kebutuhan, dapat menciptakan kondisi ideal untuk kinerja yang optimal. Pegawai yang mengalami kualitas hidup kerja yang baik cenderung lebih tertarik untuk bertahan dan berkontribusi secara positif di perusahaan (Ekumba & Makokha, 2020). Kepuasan Pegawai, yang tercermin dari perlakuan perusahaan, menjadi penentu utama dalam evaluasi hasil kerja Pegawai (Sageer, 2012). Oleh karena itu, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan Pegawai memiliki hubungan yang signifikan, mempengaruhi secara langsung kinerja Pegawai di suatu perusahaan (Mulyani, 2021).

Pengembangan Hipotesis

Stres kerja terhadap kinerja Pegawai

Sejumlah penelitian (Durrab Hussain et al., (2019); Yang et al., 2021); Daniel, 2019) telah menyoroti dampak stres kerja terhadap produktivitas dan kinerja Pegawai. Menurut Toscano & Zappalà, (2020) stres kerja dapat didefinisikan sebagai ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya individu untuk mengatasi tuntutan tersebut. Beberapa faktor penyebab stres kerja melibatkan beban kerja yang berlebihan, konflik peran, dan ketidakpastian pekerjaan. Chauhan et al., (2019) juga mendukung konsep bahwa stres dalam jumlah yang moderat dapat meningkatkan kinerja, tetapi jika stres berlebihan, kinerja dapat mengalami penurunan. Oleh karena itu, pemahaman terhadap pengaruh stres kerja terhadap kinerja Pegawai sangat penting untuk mengembangkan strategi manajemen stres yang efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian empiris oleh

Chauhan et al., (2019) menunjukkan bahwa stres kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja Pegawai dengan menyebabkan absensi yang tinggi, penurunan motivasi, dan penurunan kualitas pekerjaan. Studi ini juga menyoroti pentingnya faktor dukungan sosial sebagai mitigasi terhadap dampak negatif stres kerja. Dukungan sosial dari rekan kerja dan manajemen dapat membantu mengurangi tingkat stres dan meningkatkan coping Pegawai. Oleh karena itu, upaya organisasi untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan resiliensi Pegawai melalui intervensi manajemen stres dan peningkatan dukungan sosial dapat memberikan kontribusi positif terhadap kesejahteraan dan kinerja Pegawai (Johns & Saks, 2019; Hasibuan (2017)

H1: Ada Pengaruh antara Stres kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Stres kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai

Stres kerja dan kepuasan kerja adalah dua dimensi yang saling terkait dalam konteks lingkungan kerja. Menurut teori tekanan-kepuasan kerja, stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai secara signifikan (Inegbedion et al., 2020), situasi stres kerja, seperti beban kerja yang berlebihan, konflik peran, dan kurangnya kendali atas pekerjaan, dapat menciptakan ketidakpuasan dan ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja (Dodanwala et al., 2023). Penelitian Hayajneh et al., (2021) menunjukkan adanya korelasi negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya individu dapat mengarah pada penurunan kepuasan kerja. Faktor-faktor stres, seperti ketidakpastian pekerjaan dan beban kerja yang tinggi, telah terbukti menjadi prediktor kuat dari kepuasan kerja yang rendah. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang bagaimana stres kerja berkontribusi terhadap ketidakpuasan dan dampaknya terhadap kepuasan kerja Pegawai menjadi penting dalam merancang strategi manajemen stres dan meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja.

H2: Ada pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja

Kualitas kehidupan kerja (quality of work life) terhadap Kinerja Pegawai

Kualitas kehidupan kerja (quality of work life) telah menjadi fokus perhatian dalam konteks manajemen sumber daya manusia (Mariappanadar, 2020), karena dianggap sebagai faktor kunci yang dapat memengaruhi kinerja Pegawai (Al-Dossary, 2022). Dalam pandangan Mohammadi & Karupiah, (2020), kualitas kehidupan kerja mencakup aspek-aspek seperti kondisi fisik dan psikologis kerja, hubungan antarpekerja, peluang pengembangan pribadi, serta kompensasi dan pengakuan. Studi empiris Srivastava et al., (2019) menunjukkan bahwa adanya kualitas kehidupan kerja yang tinggi dapat berdampak positif terhadap kesejahteraan psikologis Pegawai. termasuk tingkat kepuasan kerja dan motivasi (Sari et al., 2019).

Studi Setyaningrum & Ekhsan, (2021); Hermawati, (2021), juga menyoroti korelasi positif antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja Pegawai. Kondisi kerja yang mendukung, dukungan sosial, dan peluang pengembangan dapat menciptakan suasanekerja yang merangsang dan memotivasi Pegawai untuk mencapai hasil terbaik. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang bagaimana kualitas kehidupan kerja memengaruhi kinerja Pegawai menjadi esensial dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan kondisi kerja dan kesejahteraan Pegawai.

H3: Ada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja Pegawai

Kualitas kehidupan kerja (quality of work life) terhadap Kepuasan kerja Pegawai

Quality of work life (Kualitas kehidupan kerja) memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja Pegawai (Bulińska-Stangrecka & Bagieńska, 2021). Kualitas kehidupan kerja mencakup aspek-aspek seperti kondisi kerja, hubungan sosial, dan pengakuan yang secara langsung mempengaruhi persepsi Pegawai terhadap kepuasan kerja (Sari et al., 2019). Kajian Aruldoss et al., (2021), ditemukan bahwa Kualitas kehidupan kerja yang tinggi dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja Pegawai. Faktor-faktor seperti suasana kerja yang mendukung, peluang pengembangan, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi unsur-unsur penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang optimal (Leitão et al., 2019). Kualitas kehidupan kerja dalam manajemen sumber daya manusia dan perancangan pekerjaan menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang memacu kepuasan Pegawai. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang korelasi antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja memberikan landasan untuk pengembangan strategi dan kebijakan organisasi yang bertujuan meningkatkan kepuasan Pegawai.

H4: Ada pengaruh Kualitas kehidupan kerja (quality of work life) terhadap Kepuasan kerja

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja Pegawai, seperti yang dilakukan oleh (Riyanto et al., 2021); (Loan, 2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan tim. Pemenuhan kebutuhan psikologis dan sosial Pegawai melalui kepuasan kerja dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan institusi (Mustofa & Muafi, 2021). Oleh karena itu, pemahaman mengenai hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja Pegawai menjadi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dan perancangan kebijakan organisasi (Davidescu et al., 2020).

Selain itu, kepuasan kerja juga berperan dalam menjaga retensi Pegawai dan membangun lingkungan kerja yang positif (Eliyana & Ma'arif, (2019). Pegawai yang merasa puas cenderung lebih setia terhadap organisasi (Cruz et al., 2021), dan secara aktif dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Penelitian oleh Taheri et al., (2020), menekankan bahwa kepuasan kerja tidak hanya membawa manfaat pada tingkat individu, tetapi juga dapat meresap ke tingkat tim dan organisasional. Dengan demikian, mengelola dan meningkatkan kepuasan kerja tidak hanya menjadi strategi untuk meningkatkan kinerja Pegawai secara individual, tetapi juga merupakan investasi jangka panjang dalam kesejahteraan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan Adhan et al., (2020).

H5: Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai

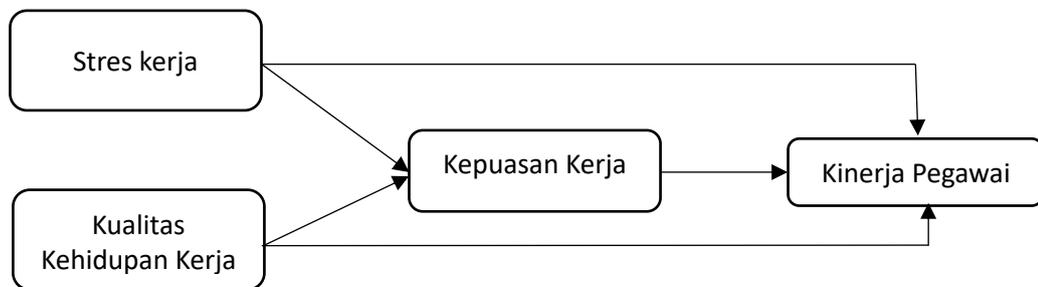
Mediasi Kepuasan kerja

Kajian ini mencermati peran mediasi kepuasan kerja dalam menghubungkan stres kerja dan QWL dengan kinerja Pegawai. Penelitian oleh Nasution, (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat bertindak sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara faktor-faktor stress kerja dan kinerja individu. Dengan kata lain, ketika Pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, meskipun menghadapi stres dan mengalami tingkat kualitas kehidupan kerja yang tinggi atau rendah. Oleh karena itu, memahami dinamika kompleks antara stres kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, kepuasan kerja, dan kinerja dapat memberikan pandangan yang lebih komprehensif dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan kesejahteraan dan produktivitas Pegawai.

Pentingnya memahami mekanisme mediasi kepuasan kerja antara stres kerja, Kualitas Kehidupan Kerja terhadap kinerja Pegawai, dengan mengetahui bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediasi, organisasi dapat fokus pada upaya yang bertujuan meningkatkan kepuasan Pegawai sebagai strategi untuk mengurangi dampak negatif stres kerja dan memperkuat kualitas kehidupan kerja. Upaya ini dapat melibatkan pengembangan program dukungan kesejahteraan, peningkatan komunikasi di tempat kerja, serta pemberian kesempatan pengembangan dan keterlibatan Pegawai. Dengan demikian, pemahaman mendalam tentang dinamika mediasi ini memberikan landasan untuk pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada membentuk lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi Pegawai, dan meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

H6: Ada pengaruh Stres kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap kinerja Pegawai dimediasi Kepuasan kerja.

H7: Ada pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Kepuasan Kerja.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE

Metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel. Sampel penelitian mencakup seluruh Pegawai di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara, yang berjumlah 74 orang. Teknik Analisa data menggunakan Structural Equation modelling. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert, yang dirancang untuk mengukur variabel yaitu Stres Kerja, Quality of Work Life, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai. Definisi operasional diberikan untuk setiap variabel guna memberikan pemahaman yang jelas tentang konsep yang diukur. Stres Kerja adalah tingkat tekanan atau ketegangan yang dirasakan oleh Pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Quality of Work Life adalah pada persepsi Pegawai terhadap kualitas keseluruhan pengalaman mereka di lingkungan kerja, termasuk aspek-aspek seperti lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, dan hubungan antarpekerja. Kepuasan Kerja adalah tingkat kepuasan yang dirasakan oleh Pegawai terhadap pekerjaan mereka, mencakup aspek-aspek seperti pengakuan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Terakhir, Kinerja Pegawai diukur sebagai tingkat pencapaian tujuan dan kualitas kerja yang dihasilkan oleh Pegawai. Teknik analisis data menggunakan SEM - PLS dipilih karena fleksibilitasnya dalam menangani data non-normal dan ukuran sampel yang relatif kecil. Dengan demikian, penelitian ini merancang pendekatan yang komprehensif, menggabungkan cakupan sensus penuh dengan keunggulan analisis data tingkat lanjut menggunakan SEM PLS untuk menyelidiki hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Tabel 2. Pengukuran variabel Penelitian

Konstruk	Indikator	Sumber
Kinerja Pegawai	1. Kualitas hasil kerja yang saya dapatkan sangat baik	Chien et al, (2020) & Irum Saazadi et al, (2014)
	2. Hasil pekerjaan yang saya dapatkan selalu sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.	
	3. Selalu berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan demi kelancaran karir saya	
	4. Saya memiliki target yang ingin didapatkan dalam karir	
	5. Saya memiliki ide-ide yang baru	
	6. Saya selalu menjalankan cara yang lebih baik ketika setiap penyelesaian pekerjaan yang diberikan	
	7. Saya bisa bekerja sebagai bagian dari tim atau kelompok kerja	
	8. Pekerjaan saya merasa terbantu dengan adanya rekan kerja yang sangat baik	
	9. Kinerja saya lebih baik daripada rekan-rekan dengan kualifikasi yang sama	
	10. Saya selalu membantu perusahaan agar menjadi lebih baik	
Kepuasan Kerja	1. Saya puas berada di tempat kerja	Marcela et al, (2021)
	2. Saya Puas bekerja di perusahaan ini	
	3. Saya puas dekat dengan rekan kerja	
	4. Saya puas dengan bakat yang saya miliki	
	5. Saya puas dengan pendapatan	
	6. Saya puas dengan kinerja atasan.	
	7. Saya puas dengan rasa pencapaian yang saya dapatkan dari pekerjaan	
Stres kerja	1. Saya merasa hubungan komunikasi antara atasan dengan rekan kerja tidak efektif	Chauhan et al, (2019 & Tri Wartono (2019)
	2. Perusahaan menuntut lebih dari kemampuan yang saya miliki tanpa fasilitas yang memadai	
	3. Saya selalu gelisah ketika ada yang tidak beres	
	4. Emosi yang sering memuncak ketika sudah tidak mampu lagi menanggung beban pekerjaan	
	5. Kelelahan fisik menyebabkan konsentrasi saya dalam bekerja menurun	
	6. Saya sering mengalami sulit tidur karena masalah yang terjadi di tempat kerja	
	7. Saya sering putus asa dalam menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan saya	
	8. Jam kerja diluar jam kerja normal (lembur) memberatkan bagi saya	
	9. Dalam bekerja saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	
	10. Tugas dan sasaran pekerjaan yang saya jalankan tidak jelas.	
Kualitas Kehidupan Kerja	1. Saya diberikan kesempatan menyumbangkan ide-ide untuk perusahaan	Santhi & Mujiati, (2016) & Kanten & Sadullah, (2012)
	2. Penjadwalan kerja saya terorganisasi dengan baik	
	3. Saya diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan	
	4. Saya mampu bekerjasama dalam satu tim	
	5. Dalam pekerjaan saya, saya merasa kuat dan bersemangat	
	6. Di tempat kerja, saya merasa penuh energi	
	7. Saya sangat antusias dengan pekerjaan saya	

Konstruk	Indikator	Sumber
	8. Pekerjaan sangat menginspirasi saya	
	9. Sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya	
	10. Saya bangga dengan pekerjaan saya	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

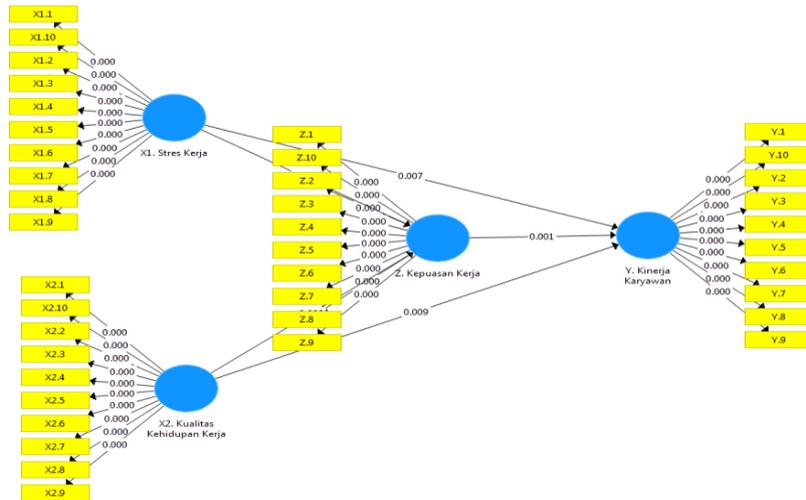
Profil demografi Pegawai BNN menunjukkan sebagian besar dari mereka adalah laki-laki (64,86%) dibandingkan dengan perempuan (35,14%). Mayoritas responden berada dalam rentang usia 41-50 tahun (39,19%), sementara 71,62% dari mereka memiliki gelar sarjana. Selain itu, mayoritas Pegawai memiliki pengalaman kerja antara 11-20 tahun (45,95%). Informasi ini memberikan gambaran yang jelas tentang karakteristik demografis responden, yang dapat menjadi landasan penting untuk memahami perspektif dan pengalaman mereka dalam konteks penelitian.

Tabel 1. Identitas Responden

Kategori	Detail	Jumlah	%
Jenis Kelamin	Pria	48	64,86
	Perempuan	26	35,14
	Total	74	100
Usia (Tahun)	21 – 30	16	21,62
	31 – 40	21	28,38
	41 - 50	29	39,19
	51 - 60	8	10,81
	Total	74	100
Pendidikan	D3	5	6,76
	S1	53	71,62
	S2	16	21,62
	S3	0	0
	Total	74	100
Lama Kerja	< 10 Tahun	29	39,19
	11 - 20 Tahun	34	45,95
	> 20 Tahun	11	14,86
	Total	74	100

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai, 8 pernyataan untuk Kepuasan Kerja, 8 pernyataan untuk Stress Kerja, dan 8 pernyataan untuk Kualitas Kehidupan Kerja. Angket yang disebarikan ini diberikan kepada 74 orang responden Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis, dengan menggunakan skala Likert dan diolah menggunakan SEM PLS.



Gambar 2. Hasil Model Struktural PLS

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis konsistensi internal merujuk pada jenis reliabilitas yang mengevaluasi sejauh mana hasil yang diperoleh dari berbagai item pada suatu tes tetap konsisten. Pengujian konsistensi internal dilakukan dengan menghitung nilai reliabilitas komposit, dan suatu variabel dianggap reliabel jika nilai reliabilitas kompositnya melebihi 0,600. Dengan kata lain, nilai reliabilitas komposit yang lebih tinggi dari 0,600 menandakan tingkat konsistensi yang memadai dalam pengukuran variabel tersebut (Hair Jr et al., 2017)

Tabel 3. Hasil Analisis Outer Model

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Stress Kerja	0.950	0.957	0.692
Kualitas Kehidupan Kerja	0.956	0.963	0.721
Kinerja Pegawai	0.969	0.973	0.782
Kepuasan Kerja	0.951	0.958	0.695

Tabel 3, hasil analisis, menunjukkan nilai Cronbach's alpha untuk setiap variabel menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik, dengan nilai di atas 0,7. Hal ini menunjukkan konsistensi internal yang memadai dalam pengukuran setiap variabel dalam penelitian ini. Selanjutnya, nilai Composite Reliability pada setiap variabel juga memenuhi standar, yaitu lebih dari 0,6, mengindikasikan tingkat keandalan yang memadai dalam konstruksi masing-masing variabel. Selain itu, Average Variance Extracted (AVE) pada setiap variabel juga memperlihatkan nilai yang memadai, dengan angka di atas 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa variabilitas yang dapat dijelaskan oleh konstruk masing-masing variabel cukup tinggi. Hasil ini menggambarkan bahwa konstruk yang diukur dalam penelitian ini dapat diandalkan, konsisten, dan memiliki keandalan yang memadai, memberikan dasar yang kuat untuk interpretasi hasil dan kesimpulan penelitian.

Selanjutnya Validitas diskriminan bertujuan untuk mengevaluasi apakah suatu indikator dari suatu variabel konstruk dapat dibedakan secara efektif dari variabel lain.

Pengukuran validitas ini dapat dilihat melalui Nilai Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlation (HTMT), di mana validitas diskriminan dianggap baik jika nilai HTMT < 0,90. Dengan kata lain, ketika nilai HTMT kurang dari 0,90, dapat diinterpretasikan bahwa indikator dari variabel konstruk tersebut memiliki kemampuan untuk dibedakan dengan baik dari variabel lainnya. Dengan validitas diskriminan yang baik, kita dapat lebih yakin bahwa indikator variabel dapat diandalkan untuk mengukur konsep yang dimaksud, memperkuat dasar analisis dan interpretasi hasil penelitian (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4. Hasil *Outer Loading*

Indikator	Stres Kerja	Kualitas Kehidupan Kerja	Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja
Stres Kerja	SK.1	0.878		
	SK.10	0.747		
	SK.2	0.740		
	SK.3	0.797		
	SK.4	0.869		
	SK.5	0.819		
	SK.6	0.837		
	SK.7	0.841		
	SK.8	0.887		
Kualitas Kehidupan Kerja	SK.9	0.889		
	KKK.1		0.769	
	KKK.10		0.756	
	KKK.2		0.790	
	KKK.3		0.856	
	KKK.4		0.853	
	KKK.5		0.879	
	KKK.6		0.846	
	KKK.7		0.911	
KKK.8		0.908		
Kinerja Pegawai	KKK.9		0.905	
	KKY.1		0.889	
	KKY.10		0.750	
	KKY.2		0.856	
	KKY.3		0.933	
	KKY.4		0.898	
	KKY.5		0.879	
	KKY.6		0.924	
	KKY.7		0.919	
KKY.8		0.884		
Kepuasan Kerja	KKY.9		0.899	
	KEP.1			0.838
	KEP.10			0.810
	KEP.2			0.881
	KEP.3			0.863
	KEP.4			0.841
	KEP.5			0.845
	KEP.6			0.890
	KEP.7			0.764
KEP.8			0.855	
KEP.9			0.739	

Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Untuk menguji keberartian hipotesis yang terkait dengan hubungan antar variabel, maka dapat dengan kriteria bahwa signifikansi diukur melalui nilai probabilitas atau P-Value. Jika nilai P-Value < 0,05, hasil dianggap signifikan, sebaliknya, jika nilai P-Value > 0,05, hasil dianggap tidak signifikan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Stress Kerja → Kinerja Pegawai	0.243	0.244	0.090	2.709	0.007
Stress Kerja → Kepuasan Kerja	0.583	0.576	0.094	6.209	0.010
Kualitas Kehidupan Kerja → Kinerja Pegawai	0.234	0.234	0.089	2.619	0.009
Kualitas Kehidupan Kerja → Kepuasan Kerja	0.300	0.292	0.095	3.169	0.002
Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0.454	0.455	0.138	3.281	0.001
Stress Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0.264	0.262	0.091	2.910	0.004
Kualitas Kehidupan Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0.136	0.136	0.064	2.136	0.033

Tabel 5, menunjukkan pengaruh antara stress kerja dan kinerja Pegawai menunjukkan dengan nilai P-Value sebesar 0.007 > 0.005, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara stress kerja terhadap kinerja Pegawai, dengan kata lain jika stress kerja meningkatkan maka dapat menurunkan kinerja Pegawai, Begitu juga, pengaruh stress kerja dengan kepuasan kerja menunjukkan hasil yang sangat signifikan, dengan P-Value sebesar 0.010 > 0,005, hasil ini menunjukkan bahwa stress kerja tidak mempengaruhi kinerja Pegawai. Selanjutnya, variabel Quality of Work Life (Kualitas Kehidupan Kerja) juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan kinerja Pegawai dengan nilai -Value 0.002 < 0.05, hal ini menunjukkan bahwa upaya meningkatkan kualitas kehidupan kerja dapat berpengaruh positif pada kinerja dan kepuasan Pegawai.

Selanjutnya pengaruh tidak langsung stress kerja terhadap kinerja Pegawai dimediasi kinerja Pegawai menunjukkan nilai P-value 0.004 < 0.005 yang berarti ada pengaruh tidak langsung antara stress kerja terhadap kinerja Pegawai dimediasi kepuasan kerja, sedangkan Kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja Pegawai dimediasi kepuasan kerja menunjukkan nilai P-Value sebesar 0.033 < 0.05, hal ini membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja Pegawai dimediasi kepuasan kerja. Secara keseluruhan, temuan ini memberikan wawasan penting bagi praktisi dan pengambil keputusan, dan menekankan perlunya memperhatikan faktor-faktor seperti stres kerja dan kualitas kehidupan kerja untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan Pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang menyatakan tidak adanya pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja Pegawai tentu merupakan temuan yang menarik dan dapat memiliki implikasi signifikan dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini dapat diartikan, meskipun stres kerja menjadi faktor yang signifikan dalam kehidupan sehari-hari Pegawai, namun ternyata hal tersebut tidak secara nyata memengaruhi tingkat kinerja Pegawai. Oleh karena itu, meskipun stres kerja tidak langsung berpengaruh pada kinerja, manajemen yang

efektif dari stres tetaplah relevan untuk menjaga kepuasan dan motivasi Pegawai, yang pada gilirannya dapat berdampak positif terhadap kinerja jangka Panjang Adhan et al., (2021). Stres kerja bersifat subjektif, dan persepsi Pegawai terhadap stres dapat bervariasi, beberapa karyawan memiliki mekanisme penanganan stres yang lebih baik atau lebih tahan terhadap tekanan, sehingga stres yang sama tidak selalu berdampak negatif pada kinerja Pegawai Chauhan et al., (2019). Temuan ini, mendapat dukungan dari Nasution, (2017), mengungkapkan bahwa stres kerja tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja Pegawai. bahwa stres kerja bukanlah determinan utama dalam menentukan kinerja Pegawai.

Pengaruh Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Tidak adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai dapat dijelaskan melalui beberapa aspek substansial, Meskipun Pegawai mengalami tingkat stress, mereka memiliki strategi atau sumber daya pribadi untuk tetap produktif atau bahkan meningkatkan kinerja. Variabilitas dalam cara karyawan menanggapi tingkat kepuasan kerja. Karakteristik unik dari konteks organisasi juga dapat memainkan peran kunci seperti budaya perusahaan, struktur organisasi, dan kebijakan manajemen dapat menciptakan dinamika yang tidak mendukung korelasi antara stress kerja dan kepuasan kerja. Ditemukannya mekanisme adaptasi atau koping yang efektif menunjukkan bahwa Pegawai telah memiliki strategi pribadi atau dukungan sosial yang dapat mengatasi stres tanpa mengalami penurunan kinerja, ini bisa mencakup praktik manajemen waktu, pendekatan proaktif terhadap tantangan, atau dukungan tim kerja yang kuat. Terakhir, variabilitas dalam respons Pegawai terhadap stres menunjukkan bahwa setiap Pegawai dapat merespons situasi stres dengan cara yang berbeda. Beberapa Pegawai memiliki tingkat ketahanan yang tinggi dan dapat mengelola stres dengan baik, sementara yang lain memerlukan strategi koping yang lebih individual atau pendekatan dukungan yang lebih intensif. Temuan ini mendapat dukungan kokoh dari studi Noermijati & Primasari, (2015); Nasution, (2017), yang menunjukkan bahwa, keberadaan stres kerja tidak sepenuhnya menyebabkan penurunan kinerja Pegawai. Ini seolah memberikan kita pandangan baru dan meyakinkan bahwa, meskipun tekanan pekerjaan ada, Pegawai tetap mampu mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja Pegawai (Hakim & Hidayat, 2018).

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of work Life) terhadap Kinerja Pegawai

Quality of work Life (QWL) atau Kualitas Kehidupan Kerja dapat menciptakan suasana kerja yang memfasilitasi perkembangan keterampilan dan kompetensi Pegawai yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga merupakan aspek penting dari QWL yang dapat memengaruhi kinerja Pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan ini dapat mengurangi stres dan kelelahan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan konsentrasi dan kinerja Pegawai. Oleh karena itu, QWL tidak hanya mencakup kepuasan kerja, tetapi juga menciptakan fondasi yang kuat untuk kinerja Pegawai melalui kondisi kerja yang mendukung, keadilan, pengakuan, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pemahaman terhadap aspek-aspek ini dapat membantu instansi mengidentifikasi dan mengimplementasikan perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan QWL dan kinerja Pegawai secara keseluruhan. QWL tidak hanya menciptakan suasana kerja yang memenuhi kebutuhan dan harapan Pegawai, tetapi juga secara langsung membentuk kondisi yang mendukung peningkatan kinerja. Dengan demikian, instansi yang memprioritaskan QWL dapat mengharapkan manfaat positif dalam bentuk peningkatan produktivitas, efisiensi, dan hasil kinerja Pegawai.

Temuan ini mendapatkan dukungan kuat dari Tarigan et al., (2020), dengan tegas menyatakan adanya pengaruh Quality of Work Life (QWL) terhadap kinerja Pegawai. Tarigan et al., (2020) menyoroti bahwa kondisi kerja yang memperhatikan aspek-aspek QWL, seperti lingkungan fisik yang kondusif, pengakuan atas prestasi, dan peluang pengembangan karir, secara positif memengaruhi hasil kinerja Pegawai. QWL bukan sekadar faktor kesejahteraan Pegawai (Gadzali, 2023), tetapi juga merupakan faktor kunci yang secara langsung berdampak pada kinerja Pegawai. Pengakuan ini sejalan dengan pandangan Daniel, (2019a) bahwa organisasi yang menerapkan praktik QWL yang baik cenderung menciptakan atmosfer kerja yang memotivasi Pegawai untuk berkontribusi pada kinerja secara maksimal.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of work Life) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Pemahaman yang lebih baik mengenai keterkaitan QWL dengan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja Pegawai secara keseluruhan, dengan menciptakan suasana kerja yang mendukung, QWL dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja Pegawai. QWL memiliki pengaruh yang substansial terhadap kepuasan kerja Pegawai melalui beberapa mekanisme kunci, diantaranya QWL mencakup aspek-aspek kondisi kerja yang menciptakan suasana kerja yang mendukung, partisipasi dalam pengambilan keputusan, peluang pengembangan karir, dan pengakuan atas prestasi memberikan dampak positif langsung terhadap kepuasan kerja.. Selanjutnya, QWL juga berhubungan erat dengan elemen-elemen kesejahteraan psikologis, seperti dukungan sosial dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Suasana kerja yang mendukung hubungan positif antar Pegawai dan memungkinkan keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. QWL memberikan dasar bagi terciptanya atmosfer kerja yang positif dan aman. Pegawai yang merasa dihargai dan nyaman dalam lingkungan kerja tersebut cenderung menunjukkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Dengan demikian, QWL secara integral memberikan landasan untuk kepuasan kerja dengan menciptakan kondisi kerja yang memotivasi, memberdayakan, dan memperhatikan kesejahteraan Pegawai secara menyeluruh. Penelitian sebelumnya, seperti penelitian oleh Aruldoss et al., (2021); Sari et al., 2019); Sukmayuda & Kustiawan, (2022); mendukung pandangan ini dan menegaskan bahwa peningkatan QWL secara positif terkait dengan peningkatan kepuasan kerja Pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Adanya hubungan positif antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai dikarenakan kepuasan kerja dapat menciptakan kondisi psikologis yang memberikan dampak positif pada kinerja Pegawai. Ketika Pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka, hal ini secara langsung meningkatkan kinerja Pegawai. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana kebutuhan dan harapan Pegawai terpenuhi dalam konteks pekerjaan, kebutuhan Pegawai, seperti kebutuhan akan prestasi dan pengakuan, menjadi pemicu motivasi dalam upaya pencapaian tujuan, ketika Pegawai merasa puas dengan aspek-aspek pekerjaan yang memenuhi kebutuhan dan harapan pribadi mereka, tingkat motivasi intrinsik mereka meningkat, mendorong kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja menciptakan kondisi psikologis yang mendukung psikologis positif, seperti tingkat stres yang lebih rendah dan keberlanjutan kesejahteraan emosional, hasilnya kinerja Pegawai dapat meningkat secara signifikan karena adanya hubungan langsung antara kepuasan psikologis dan tingkat efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaan. Dalam hal ini, adanya hubungan positif antara

Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai dapat dipahami sebagai hasil interaksi kompleks antara pemenuhan kebutuhan individu, kondisi psikologis yang mendukung dalam pekerjaan. Pernyataan mengenai pengaruh positif antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai didukung oleh berbagai penelitian seperti Riyanto et al., (2021); Paais & Pattiruhu, (2020); Azhar et al., (2020) memberikan bukti empiris yang mendukung pengaruh positif antara kepuasan kerja dan kinerja Pegawai. Oleh karena itu, pernyataan ini dapat dianggap sebagai konsensus yang diakui dalam literatur manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri.

Mediasi Kepuasan Kerja

Stres kerja juga dapat mempengaruhi perilaku kerja, menghambat kinerja Pegawai. Stres dapat menyebabkan penurunan fokus, konsentrasi, dan produktivitas, sehingga berdampak negatif pada hasil kerja, dengan demikian, ketika Pegawai mengalami tingkat stres yang tinggi, kinerja mereka dapat menurun secara signifikan, Kepuasan kerja memiliki peran mediator dalam hubungan ini, kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai mekanisme penyeimbang yang memediasi dampak stres terhadap kinerja Pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih mampu mengelola stres dengan lebih efektif, menemukan strategi coping yang lebih baik, dan tetap berkinerja tinggi meskipun menghadapi tekanan. Secara keseluruhan, stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja Pegawai. Dengan memahami hubungan ini, instansi dapat mengidentifikasi faktor-faktor stres yang memengaruhi Pegawai dan merancang intervensi yang mendukung manajemen stres serta meningkatkan kepuasan kerja. Dukungan studi empiris Nasution, (2017) memberikan landasan yang kuat untuk pernyataan bahwa Stress Kerja dapat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui mediasi Kepuasan Kerja. Temuan dari penelitian tersebut memberikan bukti konkret bahwa ada hubungan antara stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja Pegawai. Hasil ini memperkuat argumentasi bahwa stres kerja bukan hanya memiliki dampak langsung pada kinerja tetapi juga memengaruhi tingkat kepuasan kerja, yang pada gilirannya memediasi pengaruhnya pada kinerja Pegawai. QWL berperan penting dalam memengaruhi kinerja Pegawai, dalam temuan penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator yang menjelaskan hubungan antara QWL dan kinerja Pegawai, peningkatan QWL dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sebagai mediator, kepuasan kerja memperkuat hubungan positif antara QWL yang baik dan kinerja Pegawai yang optimal Aruldoss et al., (2021); Diana et al., (2020). Adanya rasa kesejahteraan dan kepuasan secara psikologis dari QWL yang baik memberikan dorongan tambahan pada Pegawai untuk memberikan kontribusi maksimal. Dengan demikian, melalui mediasi kepuasan kerja, QWL tidak hanya secara langsung memengaruhi kinerja, tetapi juga memperkuat dampaknya dengan membentuk ikatan emosional dan motivasional yang kuat antara Pegawai dan pekerjaan mereka.

Tabel 2. Pengukuran variabel Penelitian

Konstruk	Indikator	Sumber
Kinerja Pegawai	1. Kualitas hasil kerja yang saya dapatkan sangat baik	Chien et al, (2020) & Irum Saazadi et al, (2014)
	2. Hasil pekerjaan yang saya dapatkan selalu sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.	
	3. Selalu berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan demi kelancaran karir saya	
	4. Saya memiliki target yang ingin didapatkan dalam karir	
	5. Saya memiliki ide-ide yang baru	

Konstruk	Indikator	Sumber
	<ol style="list-style-type: none"> 6. Saya selalu menjalankan cara yang lebih baik ketika setiap penyelesaian pekerjaan yang diberikan 7. Saya bisa bekerja sebagai bagian dari tim atau kelompok kerja 8. Pekerjaan saya merasa terbantu dengan adanya rekan kerja yang sangat baik 9. Kinerja saya lebih baik daripada rekan-rekan dengan kualifikasi yang sama 10. Saya selalu membantu perusahaan agar menjadi lebih baik 	
Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya puas berada di tempat kerja 2. Saya Puas bekerja di perusahaan ini 3. Saya puas dekat dengan rekan kerja 4. Saya puas dengan bakat yang saya miliki 5. Saya puas dengan pendapatan 6. Saya puas dengan kinerja atasan. 7. Saya puas dengan rasa pencapaian yang saya dapatkan dari pekerjaan 	Marcela et al, (2021)
Stres kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa hubungan komunikasi antara atasan dengan rekan kerja tidak efektif 2. Perusahaan menuntut lebih dari kemampuan yang saya miliki tanpa fasilitas yang memadai 3. Saya selalu gelisah ketika ada yang tidak beres 4. Emosi yang sering memuncak ketika sudah tidak mampu lagi menanggung beban pekerjaan 5. Kelelahan fisik menyebabkan konsentrasi saya dalam bekerja menurun 6. Saya sering mengalami sulit tidur karena masalah yang terjadi di tempat kerja 7. Saya sering putus asa dalam menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan saya 8. Jam kerja diluar jam kerja normal (lembur) memberatkan bagi saya 9. Dalam bekerja saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik 10. Tugas dan sasaran pekerjaan yang saya jalankan tidak jelas. 	Chauhan et al, (2019 & Tri Wartono (2019)
Kualitas Kehidupan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya diberikan kesempatan menyumbangkan ide-ide untuk perusahaan 2. Penjadwalan kerja saya terorganisasi dengan baik 3. Saya diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan 4. Saya mampu bekerjasama dalam satu tim 5. Dalam pekerjaan saya, saya merasa kuat dan bersemangat 6. Di tempat kerja, saya merasa penuh energi 7. Saya sangat antusias dengan pekerjaan saya 8. Pekerjaan sangat menginspirasi saya 9. Sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya 10. Saya bangga dengan pekerjaan saya 	Santhi & Mujiati, (2016) & Kanten & Sadullah, (2012)

HASIL DAN PEMBAHASAN**Karakteristik Responden**

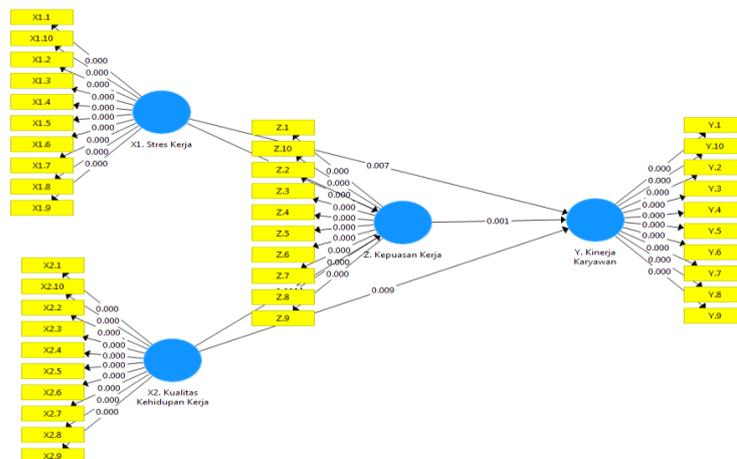
Profil demografi Pegawai BNN menunjukkan sebagian besar dari mereka adalah laki-laki (64,86%) dibandingkan dengan perempuan (35,14%). Mayoritas responden berada dalam rentang usia 41-50 tahun (39,19%), sementara 71,62% dari mereka memiliki gelar sarjana. Selain itu, mayoritas Pegawai memiliki pengalaman kerja antara 11-20 tahun (45,95%). Informasi ini memberikan gambaran yang jelas tentang karakteristik demografis responden, yang dapat menjadi landasan penting untuk memahami perspektif dan pengalaman mereka dalam konteks penelitian.

Tabel 1. Identitas Responden

Kategori	Detail	Jumlah	%
Jenis Kelamin	Pria	48	64,86
	Perempuan	26	35,14
	Total	74	100
Usia (Tahun)	21 – 30	16	21,62
	31 – 40	21	28,38
	41 - 50	29	39,19
	51 - 60	8	10,81
	Total	74	100
Pendidikan	D3	5	6,76
	S1	53	71,62
	S2	16	21,62
	S3	0	0
	Total	74	100
Lama Kerja	< 10 Tahun	29	39,19
	11 - 20 Tahun	34	45,95
	> 20 Tahun	11	14,86
	Total	74	100

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai, 8 pernyataan untuk Kepuasan Kerja, 8 pernyataan untuk Stress Kerja, dan 8 pernyataan untuk Kualitas Kehidupan Kerja. Angket yang disebar ini diberikan kepada 74 orang responden Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis, dengan menggunakan skala Likert dan diolah menggunakan SEM PLS.



Gambar 2. Hasil Model Struktural PLS

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis konsistensi internal merujuk pada jenis reliabilitas yang mengevaluasi sejauh mana hasil yang diperoleh dari berbagai item pada suatu tes tetap konsisten. Pengujian konsistensi internal dilakukan dengan menghitung nilai reliabilitas komposit, dan suatu variabel dianggap reliabel jika nilai reliabilitas kompositnya melebihi 0,600. Dengan kata lain, nilai reliabilitas komposit yang lebih tinggi dari 0,600 menandakan tingkat konsistensi yang memadai dalam pengukuran variabel tersebut (Hair Jr et al., 2017)

Tabel 3. Hasil Analisis Outer Model

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Stress Kerja	0.950	0.957	0.692
Kualitas Kehidupan Kerja	0.956	0.963	0.721
Kinerja Pegawai	0.969	0.973	0.782
Kepuasan Kerja	0.951	0.958	0.695

Tabel 3, hasil analisis, menunjukkan nilai Cronbach's alpha untuk setiap variabel menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik, dengan nilai di atas 0,7. Hal ini menunjukkan konsistensi internal yang memadai dalam pengukuran setiap variabel dalam penelitian ini. Selanjutnya, nilai Composite Reliability pada setiap variabel juga memenuhi standar, yaitu lebih dari 0,6, mengindikasikan tingkat keandalan yang memadai dalam konstruksi masing-masing variabel. Selain itu, Average Variance Extracted (AVE) pada setiap variabel juga memperlihatkan nilai yang memadai, dengan angka di atas 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa variabilitas yang dapat dijelaskan oleh konstruk masing-masing variabel cukup tinggi. Hasil ini menggambarkan bahwa konstruk yang diukur dalam penelitian ini dapat diandalkan, konsisten, dan memiliki keandalan yang memadai, memberikan dasar yang kuat untuk interpretasi hasil dan kesimpulan penelitian.

Selanjutnya Validitas diskriminan bertujuan untuk mengevaluasi apakah suatu indikator dari suatu variabel konstruk dapat dibedakan secara efektif dari variabel lain. Pengukuran validitas ini dapat dilihat melalui Nilai Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlation (HTMT), di mana validitas diskriminan dianggap baik jika nilai HTMT < 0,90.

Dengan kata lain, ketika nilai HTMT kurang dari 0,90, dapat diinterpretasikan bahwa indikator dari variabel konstruk tersebut memiliki kemampuan untuk dibedakan dengan baik dari variabel lainnya. Dengan validitas diskriminan yang baik, kita dapat lebih yakin bahwa indikator variabel dapat diandalkan untuk mengukur konsep yang dimaksud, memperkuat dasar analisis dan interpretasi hasil penelitian (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4. Hasil *Outer Loading*

Indikator	Stres Kerja	Kualitas Kehidupan Kerja	Kinerja Pegawai	Kepuasan Kerja
Stres Kerja	SK.1	0.878		
	SK.10	0.747		
	SK.2	0.740		
	SK.3	0.797		
	SK.4	0.869		
	SK.5	0.819		
	SK.6	0.837		
	SK.7	0.841		
	SK.8	0.887		
Kualitas Kehidupan Kerja	SK.9	0.889		
	KKK.1		0.769	
	KKK.10		0.756	
	KKK.2		0.790	
	KKK.3		0.856	
	KKK.4		0.853	
	KKK.5		0.879	
	KKK.6		0.846	
	KKK.7		0.911	
Kinerja Pegawai	KKK.8		0.908	
	KKK.9		0.905	
	KKY.1			0.889
	KKY.10			0.750
	KKY.2			0.856
	KKY.3			0.933
	KKY.4			0.898
	KKY.5			0.879
	KKY.6			0.924
KKY.7			0.919	
Kepuasan Kerja	KKY.8			0.884
	KKY.9			0.899
	KEP.1			0.838
	KEP.10			0.810
	KEP.2			0.881
	KEP.3			0.863
	KEP.4			0.841
	KEP.5			0.845
	KEP.6			0.890
KEP.7			0.764	
KEP.8			0.855	
KEP.9			0.739	

Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Untuk menguji keberartian hipotesis yang terkait dengan hubungan antar variabel, maka dapat dengan kriteria bahwa signifikansi diukur melalui nilai probabilitas atau P-

Value. Jika nilai P-Value < 0,05, hasil dianggap signifikan, sebaliknya, jika nilai P-Value > 0,05, hasil dianggap tidak signifikan .

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Stress Kerja → Kinerja Pegawai	0.243	0.244	0.090	2.709	0.007
Stress Kerja → Kepuasan Kerja	0.583	0.576	0.094	6.209	0.010
Kualitas Kehidupan Kerja → Kinerja Pegawai	0.234	0.234	0.089	2.619	0.009
Kualitas Kehidupan Kerja → Kepuasan Kerja	0.300	0.292	0.095	3.169	0.002
Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0.454	0.455	0.138	3.281	0.001
Stress Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0.264	0.262	0.091	2.910	0.004
Kualitas Kehidupan Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0.136	0.136	0.064	2.136	0.033

Tabel 5, menunjukkan pengaruh antara stress kerja dan kinerja Pegawai menunjukkan dengan nilai P-Value sebesar 0.007 > 0.005, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara stress kerja terhadap kinerja Pegawai, dengan kata lain jika stress kerja meningkatkan maka dapat menurunkan kinerja Pegawai, Begitu juga, pengaruh stress kerja dengan kepuasan kerja menunjukkan hasil yang sangat signifikan, dengan P-Value sebesar 0.010 > 0,005, hasil ini menunjukkan bahwa stress kerja tidak mempengaruhi kinerja Pegawai. Selanjutnya, variabel *Quality of Work Life* (Kualitas Kehidupan Kerja) juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan kinerja Pegawai dengan nilai -Value 0.002 < 0.05, hal ini menunjukkan bahwa upaya meningkatkan kualitas kehidupan kerja dapat berpengaruh positif pada kinerja dan kepuasan Pegawai.

Selanjutnya pengaruh tidak langsung stress kerja terhadap kinerja Pegawai dimediasi kinerja Pegawai menunjukkan nilai P-value 0.004 < 0.005 yang berarti ada pengaruh tidak langsung antara stress kerja terhadap kinerja Pegawai dimediasi kepuasan kerja, sedangkan Kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja Pegawai dimediasi kepuasan kerja menunjukkan nilai P-Value sebesar 0.033 < 0.05, hal ini membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja Pegawai dimediasi kepuasan kerja. Secara keseluruhan, temuan ini memberikan wawasan penting bagi praktisi dan pengambil keputusan, dan menekankan perlunya memperhatikan faktor-faktor seperti stres kerja dan kualitas kehidupan kerja untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan Pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang menyatakan tidak adanya pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja Pegawai tentu merupakan temuan yang menarik dan dapat memiliki implikasi signifikan dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini dapat diartikan, meskipun stres kerja menjadi faktor yang signifikan dalam kehidupan sehari-hari Pegawai, namun ternyata hal tersebut tidak secara nyata memengaruhi tingkat kinerja Pegawai. Oleh karena itu, meskipun stres kerja tidak langsung berpengaruh pada kinerja, manajemen yang efektif dari stres tetaplah relevan untuk menjaga kepuasan dan motivasi Pegawai, yang pada gilirannya dapat berdampak positif terhadap kinerja jangka Panjang Adhan et al., (2021). Stres kerja bersifat subjektif, dan persepsi Pegawai terhadap stres dapat bervariasi, beberapa

karyawan memiliki mekanisme penanganan stres yang lebih baik atau lebih tahan terhadap tekanan, sehingga stres yang sama tidak selalu berdampak negatif pada kinerja Pegawai Chauhan et al., (2019). Temuan ini, mendapat dukungan dari Nasution, (2017), mengungkapkan bahwa stres kerja tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja Pegawai. bahwa stres kerja bukanlah determinan utama dalam menentukan kinerja Pegawai.

Pengaruh Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Tidak adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai dapat dijelaskan melalui beberapa aspek substansial, Meskipun Pegawai mengalami tingkat stress, mereka memiliki strategi atau sumber daya pribadi untuk tetap produktif atau bahkan meningkatkan kinerja. Variabilitas dalam cara karyawan menanggapi tingkat kepuasan kerja. Karakteristik unik dari konteks organisasi juga dapat memainkan peran kunci seperti budaya perusahaan, struktur organisasi, dan kebijakan manajemen dapat menciptakan dinamika yang tidak mendukung korelasi antara stress kerja dan kepuasan kerja. Ditemukannya mekanisme adaptasi atau koping yang efektif menunjukkan bahwa Pegawai telah memiliki strategi pribadi atau dukungan sosial yang dapat mengatasi stres tanpa mengalami penurunan kinerja, ini bisa mencakup praktik manajemen waktu, pendekatan proaktif terhadap tantangan, atau dukungan tim kerja yang kuat. Terakhir, variabilitas dalam respons Pegawai terhadap stres menunjukkan bahwa setiap Pegawai dapat merespons situasi stres dengan cara yang berbeda. Beberapa Pegawai memiliki tingkat ketahanan yang tinggi dan dapat mengelola stres dengan baik, sementara yang lain memerlukan strategi koping yang lebih individual atau pendekatan dukungan yang lebih intensif. Temuan ini mendapat dukungan kokoh dari studi Noermijati & Primasari, (2015); Nasution, (2017), yang menunjukkan bahwa, keberadaan stres kerja tidak sepenuhnya menyebabkan penurunan kinerja Pegawai. Ini seolah memberikan kita pandangan baru dan meyakinkan bahwa, meskipun tekanan pekerjaan ada, Pegawai tetap mampu mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja Pegawai (Hakim & Hidayat, 2018).

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of work Life) terhadap Kinerja Pegawai

Quality of work Life (QWL) atau Kualitas Kehidupan Kerja dapat menciptakan suasana kerja yang memfasilitasi perkembangan keterampilan dan kompetensi Pegawai yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga merupakan aspek penting dari QWL yang dapat memengaruhi kinerja Pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan ini dapat mengurangi stres dan kelelahan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan konsentrasi dan kinerja Pegawai. Oleh karena itu, QWL tidak hanya mencakup kepuasan kerja, tetapi juga menciptakan fondasi yang kuat untuk kinerja Pegawai melalui kondisi kerja yang mendukung, keadilan, pengakuan, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pemahaman terhadap aspek-aspek ini dapat membantu instansi mengidentifikasi dan mengimplementasikan perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan QWL dan kinerja Pegawai secara keseluruhan. QWL tidak hanya menciptakan suasana kerja yang memenuhi kebutuhan dan harapan Pegawai, tetapi juga secara langsung membentuk kondisi yang mendukung peningkatan kinerja. Dengan demikian, instansi yang memprioritaskan QWL dapat mengharapkan manfaat positif dalam bentuk peningkatan produktivitas, efisiensi, dan hasil kinerja Pegawai.

Temuan ini mendapatkan dukungan kuat dari Tarigan et al., (2020), dengan tegas menyatakan adanya pengaruh Quality of Work Life (QWL) terhadap kinerja Pegawai. Tarigan et al., (2020) menyoroti bahwa kondisi kerja yang memperhatikan aspek-aspek

QWL, seperti lingkungan fisik yang kondusif, pengakuan atas prestasi, dan peluang pengembangan karir, secara positif memengaruhi hasil kinerja Pegawai. QWL bukan sekadar faktor kesejahteraan Pegawai (Gadzali, 2023), tetapi juga merupakan faktor kunci yang secara langsung berdampak pada kinerja Pegawai. Pengakuan ini sejalan dengan pandangan Daniel, (2019a) bahwa organisasi yang menerapkan praktik QWL yang baik cenderung menciptakan atmosfer kerja yang memotivasi Pegawai untuk berkontribusi pada kinerja secara maksimal.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of work Life) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Pemahaman yang lebih baik mengenai keterkaitan QWL dengan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja Pegawai secara keseluruhan, dengan menciptakan suasana kerja yang mendukung, QWL dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja Pegawai. QWL memiliki pengaruh yang substansial terhadap kepuasan kerja Pegawai melalui beberapa mekanisme kunci, diantaranya QWL mencakup aspek-aspek kondisi kerja yang menciptakan suasana kerja yang mendukung, partisipasi dalam pengambilan keputusan, peluang pengembangan karir, dan pengakuan atas prestasi memberikan dampak positif langsung terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, QWL juga berhubungan erat dengan elemen-elemen kesejahteraan psikologis, seperti dukungan sosial dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Suasana kerja yang mendukung hubungan positif antar Pegawai dan memungkinkan keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. QWL memberikan dasar bagi terciptanya atmosfer kerja yang positif dan aman. Pegawai yang merasa dihargai dan nyaman dalam lingkungan kerja tersebut cenderung menunjukkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Dengan demikian, QWL secara integral memberikan landasan untuk kepuasan kerja dengan menciptakan kondisi kerja yang memotivasi, memberdayakan, dan memperhatikan kesejahteraan Pegawai secara menyeluruh. Penelitian sebelumnya, seperti penelitian oleh Aruldoss et al., (2021); Sari et al., (2019); Sukmayuda & Kustiawan, (2022); mendukung pandangan ini dan menegaskan bahwa peningkatan QWL secara positif terkait dengan peningkatan kepuasan kerja Pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Adanya hubungan positif antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai dikarenakan kepuasan kerja dapat menciptakan kondisi psikologis yang memberikan dampak positif pada kinerja Pegawai. Ketika Pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka, hal ini secara langsung meningkatkan kinerja Pegawai. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana kebutuhan dan harapan Pegawai terpenuhi dalam konteks pekerjaan, kebutuhan Pegawai, seperti kebutuhan akan prestasi dan pengakuan, menjadi pemicu motivasi dalam upaya pencapaian tujuan, ketika Pegawai merasa puas dengan aspek-aspek pekerjaan yang memenuhi kebutuhan dan harapan pribadi mereka, tingkat motivasi intrinsik mereka meningkat, mendorong kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja menciptakan kondisi psikologis yang mendukung psikologis positif, seperti tingkat stres yang lebih rendah dan keberlanjutan kesejahteraan emosional, hasilnya kinerja Pegawai dapat meningkat secara signifikan karena adanya hubungan langsung antara kepuasan psikologis dan tingkat efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaan. Dalam hal ini, adanya hubungan positif antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai dapat dipahami sebagai hasil interaksi kompleks antara pemenuhan kebutuhan individu, kondisi psikologis yang mendukung dalam pekerjaan. Pernyataan mengenai pengaruh positif antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

didukung oleh berbagai penelitian seperti Riyanto et al., (2021); Paais & Pattiruhu, (2020); Azhar et al., (2020) memberikan bukti empiris yang mendukung pengaruh positif antara kepuasan kerja dan kinerja Pegawai. Oleh karena itu, pernyataan ini dapat dianggap sebagai konsensus yang diakui dalam literatur manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri.

Mediating Kepuasan Kerja

Stres kerja juga dapat mempengaruhi perilaku kerja, menghambat kinerja Pegawai. Stres dapat menyebabkan penurunan fokus, konsentrasi, dan produktivitas, sehingga berdampak negatif pada hasil kerja, dengan demikian, ketika Pegawai mengalami tingkat stres yang tinggi, kinerja mereka dapat menurun secara signifikan, Kepuasan kerja memiliki peran mediator dalam hubungan ini, kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai mekanisme penyeimbang yang memediasi dampak stres terhadap kinerja Pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih mampu mengelola stres dengan lebih efektif, menemukan strategi coping yang lebih baik, dan tetap berkinerja tinggi meskipun menghadapi tekanan. Secara keseluruhan, stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja Pegawai. Dengan memahami hubungan ini, instansi dapat mengidentifikasi faktor-faktor stres yang memengaruhi Pegawai dan merancang intervensi yang mendukung manajemen stres serta meningkatkan kepuasan kerja. Dukungan studi empiris Nasution, (2017) memberikan landasan yang kuat untuk pernyataan bahwa Stress Kerja dapat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui mediasi Kepuasan Kerja. Temuan dari penelitian tersebut memberikan bukti konkret bahwa ada hubungan antara stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja Pegawai. Hasil ini memperkuat argumentasi bahwa stres kerja bukan hanya memiliki dampak langsung pada kinerja tetapi juga memengaruhi tingkat kepuasan kerja, yang pada gilirannya memediasi pengaruhnya pada kinerja Pegawai. QWL berperan penting dalam memengaruhi kinerja Pegawai, dalam temuan penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator yang menjelaskan hubungan antara QWL dan kinerja Pegawai, peningkatan QWL dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sebagai mediator, kepuasan kerja memperkuat hubungan positif antara QWL yang baik dan kinerja Pegawai yang optimal Aruldoss et al., (2021); Diana et al., (2020). Adanya rasa kesejahteraan dan kepuasan secara psikologis dari QWL yang baik memberikan dorongan tambahan pada Pegawai untuk memberikan kontribusi maksimal. Dengan demikian, melalui mediasi kepuasan kerja, QWL tidak hanya secara langsung memengaruhi kinerja, tetapi juga memperkuat dampaknya dengan membentuk ikatan emosional dan motivasional yang kuat antara Pegawai dan pekerjaan mereka.

SIMPULAN

Temuan penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Stress Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai. Terlihat bahwa tingkat stres kerja memiliki dampak pada kinerja Pegawai, sementara kondisi lingkungan kerja atau Kualitas Kehidupan Kerja juga memengaruhi baik kepuasan kerja maupun kinerja Pegawai. Lebih lanjut, hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja Pegawai mendukung konsep bahwa Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung mencapai kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja memiliki peran mediator dalam hubungan antara stres kerja atau kualitas kehidupan kerja dengan kinerja Pegawai, memperbaiki kepuasan kerja dapat membantu mengatasi dampak negatif stres dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Temuan ini memberikan indikasi penting bagi instansi pemerintah untuk fokus pada upaya manajemen stres, peningkatan kualitas kehidupan kerja, dan peningkatan

kepuasan kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan kinerja Pegawai.

Untuk meningkatkan kinerja Pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, disarankan untuk mengimplementasikan program manajemen stres yang menyeluruh. Program ini dapat mencakup pelatihan dalam manajemen waktu, strategi coping, dan pendekatan kesejahteraan mental untuk membantu Pegawai mengatasi tekanan dan meningkatkan resiliensi terhadap stres. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan pada faktor-faktor yang memengaruhi kualitas kehidupan kerja. Fokus pada aspek-aspek seperti keadilan organisasional, dukungan sosial, dan keseimbangan kerja-hidup dapat membantu menciptakan suasana kerja yang lebih positif. Seiring dengan itu, upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja, misalnya melalui pengakuan atas prestasi, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan peluang pengembangan karir, dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja Pegawai.

REFERENSI

- Adhan, M., Afriyani, M., & Azhar, M. E. (2021). Factors Affecting Employee Job Satisfaction At the Representative Office of the Population Agency National Family Planning (Bkkbn). *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBA)*, 1(2), 155–168. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v1i2.42>
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Al-Dossary, R. N. (2022). The Relationship Between Nurses' Quality of Work-Life on Organizational Loyalty and Job Performance in Saudi Arabian Hospitals: A Cross-Sectional Study. *Frontiers in Public Health*, 10(July), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.918492>
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work life balancemediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36–62. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>
- Asbari, M., Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). Membangun Kesiapan Berubah dan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan Transformasional versus Transaksional. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 54–71. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.4888>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Bayona, J. A., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2020). The relationship between knowledge characteristics' fit and job satisfaction and job performance: The mediating role of work engagement. *Sustainability (Switzerland)*, 12(6), 1--20. <https://doi.org/10.3390/su12062336>
- Buchanan, D. A., & Huczynski, A. A. (2019). *Organizational behaviour*. Pearson UK.
- Bulińska-Stangrecka, H., & Bagieńska, A. (2021). The role of employee relations in shaping job satisfaction as an element promoting positive mental health at work in the era of covid-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1–19. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041903>
- Carvalho, da C., Adelina, A., Riana, I. G., & Soares, A. D. C. (2020). Motivation On Job

- Satisfaction And Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 7(5), 13–23.
- Chauhan, R., Ali, H., & Munawar, N. A. (2019). Building Performance Service Through Transformational Leadership Analysis, Work Stress And Work Motivation (Empirical CASE Study In Stationery Distributor Companies). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(1), 87–107.
- Chen, M. (2019). The Impact Of Expatriates' Cross-Cultural Adjustment On Work Stress And Job Involvement In The High-Tech Industry. *Frontiers in Psychology*, 10, 2228.
- Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The Effect Of Work Motivation On Employee Performance: Empirical Evidence From 4-Star Hotels In Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 19(4), 473–495. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>
- Colquitt, J., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2014). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace (4E)*. New York, NY, USA: McGraw-Hill.
- Cruz, A. P. C. da, Frare, A. B., Accadrolli, M. C., & Horz, V. (2021). Effects Of Informal Controls And Psychological Empowerment On Job Satisfaction. *Revista Contabilidade & Finanças*, 33, 29–45.
- Daniel, C. O. (2019a). Analysis of quality work life on employees performance. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 8(02), 60–65.
- Daniel, C. O. (2019b). Effects of job stress on employee's performance. *International Journal of Business Management and Social Research*, 6(2), 375–382. <https://doi.org/10.18801/ijbmsr.060219.40>
- Davidescu, A. A. M., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among romanian employees-Implications for sustainable human resource management. *Sustainability (Switzerland)*, 12(15). <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Diana, Eliyana, A., Mukhtadi, & Emur, A. P. (2020). Quality of Work Life and Nurse Performance: The Mediation of Job Satisfaction in Pandemic Era. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1739–1745. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.11.243>
- Dodanwala, T. C., Santoso, D. S., & Yukongdi, V. (2023). Examining work role stressors, job satisfaction, job stress, and turnover intention of Sri Lanka's construction industry. *International Journal of Construction Management*, 23(15), 2583–2592. <https://doi.org/10.1080/15623599.2022.2080931>
- Durrab Hussain, S., Khaliq, A., Ali Nisar, Q., Zamir Kamboh, A., & Ali, S. (2019). Impact of Employees' Recognition, Rewards and Job Stress on Job Performance: Mediating Role of Perceived Organization Support. *SEISENSE Journal of Management*, 2(2), 69–82. <https://doi.org/10.33215/sjom.vXiX.XX>
- Ekumba, B. N., & Makokha, E. N. (2020). Determinants of Quality Work Life on Organisational Performance at Kenya Agricultural and Livestock Research Organization. *Paperpublications.Org*, 7(3), 115–126. <https://www.paperpublications.org/upload/book/paperpdf-1599825122.pdf>
- Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). Job Satisfaction And Organizational Commitment Effect In The Transformational Leadership Towards Employee Performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150.
- Gadzali, S. S. (2023). Application of Work-Life Balance in Banking: A Study Of Its Impact on Employee Well-Being. *Return : Study of Management, Economic and Bussines*, 2(8), 814–820. <https://doi.org/10.57096/return.v2i8.138>

- Ghani Al-Saffar, N. A., & Obeidat, A. M. (2020). The effect of total quality management practices on employee performance: The moderating role of knowledge sharing. *Management Science Letters*, *10*(1), 77–90. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.014>
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications.
- Hakim, L., & Hidayat, A. S. (2018). The Effect of Job Stress and Job Satisfaction on Organizational Commitment. *Indonesian Journal Of Business And Economics*, *1*(1), 110–119. <https://doi.org/10.25134/ijbe.v1i1.1363>
- Hayajneh, N., Suifan, T., Obeidat, B., Abuhashesh, M., Alshurideh, M., & Masa'deh, R. (2021). The relationship between organizational changes and job satisfaction through the mediating role of job stress in the Jordanian telecommunication sector. *Management Science Letters*, *11*, 315–326. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.001>
- Hermawati, A. (2021). The influence of quality of work-life and compensation on employee performance through organizational culture (study of agricultural extension in Pasuruan Regency). *Academy of Strategic Management Journal*, *20*(Special Issue 4), 1–11.
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Heliyon Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, *6*(December 2019), e03160. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Johns, G., & Saks, A. (2019). *Revel for Organizational Behaviour: Understanding and Managing Life at Work*. Pearson Education Canada.
- Jufrizen, J., & Erika, V. (2021). The Influence Of Work Ethics, Work Engagement And Personality On Employee Performance. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, *1*(1), 71–78.
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, *2*(1), 420–435.
- Jufrizen, J., & Kandhita, E. S. (2021). The Effect Of Organizational Justice On Employee Performance By Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, *10*(1), 1–17.
- Kalogiannidis, S. (2020). Impact Of Effective Business Communication On Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, *5*(6), 1–6.
- Kanten, S., & Sadullah, O. (2012). An Empirical Research On Relationship Quality Of Work Life And Work Engagement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *62*, 360–366.
- Karoso, S., Riinawati, R., Ilham, R. N., Rais, R. G. P., & Latifa, D. (2022). Analyzing the Relationship of Work Environment and Quality of Work Life on Employee Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Journal of Madani Society*, *1*(3), 167–173. <https://doi.org/10.56225/jmsc.v1i3.140>
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of work life and organizational performance: workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *16*(20), 1–18. <https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>
- Loan, L. T. M. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, *10*(14), 3307–3312. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>
- Maizar, & Indra Nara Persada. (2023). the Influence of Compensation, Training, Competence and Work Discipline on Employee Performance Pt. Luas Retail

- Indonesia. *Management, Economics and Social Sciences. IJAMESC, PT. ZillZell Media Prima, 1(4)*, 291–303.
- Mariappanadar, S. (2020). Do HRM systems impose restrictions on employee quality of life? Evidence from a sustainable HRM perspective. *Journal of Business Research, 118*(June), 38–48. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.06.039>
- Mo, Y., Deng, L., Zhang, L., Lang, Q., Liao, C., Wang, N., Qin, M., & Huang, H. (2020). Work Stress Among Chinese Nurses To Support Wuhan In Fighting Against Covid-19 Epidemic. *Journal of Nursing Management, 28*(5), 1002–1009.
- Mohammadi, S., & Karupiah, P. (2020). Quality of work life and academic staff performance: a comparative study in public and private universities in Malaysia. *Studies in Higher Education, 45*(6), 1093–1107. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1652808>
- Mulyani, S. (2021). Pentingnya Kualitas Kehidupan Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi Guru [The Importance Of Quality Of Work Life, Job Stress, And Job Satisfaction In Increasing The Organizational Commitment Of Teachers]. *Jurnal Ketopong Pendidikan, 1*(1), 46–60.
- Mustofa, A., & Muafi, M. (2021). The influence of situational leadership on employee performance mediated by job satisfaction and Islamic organizational citizenship behavior. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478), 10*(1), 95–106. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i1.1019>
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, 7*(3), 407 – 428.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 425–439.
- Noermijati, N., & Primasari, D. (2015). The effect of job stress and job motivation on employees' performance through job satisfaction (A study at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Surabaya - Gempol branch). *Journal of Economics, Business & Accountancy Ventura, 18*(2), 231. <https://doi.org/10.14414/jebav.v18i2.450>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7*(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Riyadi, S. (2019). the Influence of Job Satisfaction, Work Environment, Individual Characteristics and Compensation Toward Job Stress and Employee Performance. *International Review of Management and Marketing, 9*(3), 93–99. <https://doi.org/10.32479/irmm.6920>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management, 19*(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels. *European Journal of Business and Management Research, 5*(1), 1–8. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.181>
- Sageer, A. (2012). Identification of Variables Affecting Employee Satisfaction and Their Impact on the Organization. *IOSR Journal of Business and Management, 5*(1), 32–39.

- <https://doi.org/10.9790/487x-0513239>
- Santhi, N., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Quality Of Work Life, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(11), 7300–7327.
- Sari, N. P. R., Bendesa, I. K. G., & Antara, M. (2019). The Influence of Quality of Work Life on Employees' Performance with Job Satisfaction and Work Motivation as Intervening Variables in Star-Rated Hotels in Ubud Tourism Area of Bali. *Journal of Tourism and Hospitality Management*, 7(1), 74–83. <https://doi.org/10.15640/jthm.v7n1a8>
- Setyaningrum, R. P., & Ekhsan, M. (2021). the Role of Job Satisfaction in Mediating the Influence of Quality of Work Life on Employee Performance. *Management Research Studies Journal*, 2(1), 44–54. <https://doi.org/10.56174/mrsj.v2i1.369>
- Siswadi, Y., Tupti, Z., Jufrizen, J., & Radiman, R. (2021). Faktor Determinan Stress Kerja Dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 17–34.
- Srivastava, S., Misra, R., & Madan, P. (2019). 'The Savivors Are Also Humans': Understanding the Role of Quality of Work Life on Job Burnout and Job Satisfaction Relationship of Indian Doctors. *Journal of Health Management*, 21(2), 210–229. <https://doi.org/10.1177/0972063419835099>
- Sugiarti, E. (2021). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1), 1–11. <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.304>
- Sukmayuda, B. C., & Kustiawan, U. (2022). The Effect of Workplace Empowerment, Quality of Work-Life, Work-Life Balance, Organizational Citizenship Behavior on Job Satisfaction. *Ijd-Demos*, 4(1), 161–175. <https://doi.org/10.37950/ijd.v4i1.182>
- Syahidin, S., Syafii, M., & Sirojuzilam, S. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah Dan Kabupaten Bener Meriah Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(5), 1610–1617.
- Syardiansah, S., Latief, A., Daud, M. N., Windi, W., & Suharyanto, A. (2020). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance of the Royal Hotel in East Aceh District. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 849–857.
- Taheri, R. H., Miah, M. S., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *EJBMR, European Journal of Business and Management Research*, 5(6), 1–5. <https://doi.org/10.36713/epra4849>
- Tarigan, J., Susanto, A. R. S., Hatane, S. E., Jie, F., & Foedjiawati, F. (2020). Corporate social responsibility, job pursuit intention, quality of work life and employee performance: case study from Indonesia controversial industry. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 13(2), 141–158. <https://doi.org/10.1108/APJBA-09-2019-0189>
- Toscano, F., & Zappalà, S. (2020). Social Isolation And Stress As Predictors Of Productivity Perception And Remote Work Satisfaction During The COVID-19 Pandemic: The Role Of Concern About The Virus In A Moderated Double Mediation. *Sustainability*, 12(23), 1–14.
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Dan Faktor Faktor Yang Memengaruhinya: Studi Kasus Di PT X. *Perspektif: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Akademi Bina Sarana Informatika*, 19(1), 750–758.

Yang, S. Y., Chen, S. C., Lee, L., & Liu, Y. S. (2021). Employee Stress, Job Satisfaction, and Job Performance: A Comparison between High-technology and Traditional Industry in Taiwan. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 605–618. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no3.0605>