

PENGARUH *JOB STRESS* DAN *HAPPINESS AT WORK* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI DI SEKOLAH AL ZAHRA INDONESIA)

Erthride Maharai Puri Dharmajati¹, Mukrodi².

^{1,2}Universitas Pamulang¹, Universitas Pamulang²

Email: : puri.alzahra@gmail.com¹

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Namun, kinerja tidak terlepas dari berbagai faktor internal dan eksternal, seperti stres kerja dan kebahagiaan di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Job Stress* dan *Happiness at Work* terhadap Kinerja Karyawan. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana kedua faktor tersebut dapat memengaruhi tingkat kinerja pegawai, khususnya di Sekolah Al Zahra Indonesia. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, dengan teknik *Simple Random Sampling* dalam pengambilan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 35 karyawan, dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa stres kerja dalam batas tertentu dapat memacu produktivitas. Begitu pula dengan *Happiness at Work*, yang juga memiliki pengaruh positif dan signifikan, menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kebahagiaan di tempat kerja, semakin baik kinerja yang ditampilkan. Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa kedua variabel secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama dalam memahami peran faktor psikologis dalam mendukung kinerja pegawai di sektor pendidikan.

Kata Kunci : *Job Stress; Happiness At Work; Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

Employee performance is one of the key factors determining the success of an organization, including educational institutions. However, performance is influenced by various internal and external factors, such as job stress and happiness at work. This study aims to examine the influence of Job Stress and Happiness at Work on Employee Performance. The research problem focuses on how these two factors affect employee performance, particularly at Al Zahra Indonesia School. A quantitative approach was used, with Simple Random Sampling as the sampling technique. Data were collected through questionnaires distributed to 35 employees and analyzed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 27. The results indicate that Job Stress has a positive and significant effect on employee performance, suggesting that stress within manageable levels can enhance productivity. Similarly, Happiness at Work also shows a positive and significant influence, indicating that higher levels of workplace happiness are associated with improved employee performance. The study concludes that both variables partially affect employee performance. This research contributes to the field of human resource management, particularly in understanding the role of psychological factors in supporting employee performance in the educational sector.

Keyword: *Employee Performance; Happiness At Work; Job Stress,*



PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global dan transformasi dunia kerja yang semakin kompleks, organisasi dituntut untuk memiliki kinerja tinggi dan adaptif terhadap perubahan. Salah satu kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif adalah dengan mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia secara efektif (Firmansyah et al., 2024; Hartati et al., 2024; Shabrina et al., 2023). Pegawai tidak hanya dipandang sebagai pelaksana tugas, melainkan sebagai aset strategis yang menentukan arah, kualitas, dan keberlanjutan organisasi (Alviani, 2021; Darma Sabri et al., 2024). Hal ini penting bagi setiap institusi untuk memahami faktor-faktor psikologis dan lingkungan yang dapat memengaruhi kinerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung.

Salah satu faktor penting yang mendapat perhatian dalam kajian organisasi adalah stres kerja (Amalia & Novie, 2023; Ihwanti & Gunawan, 2023). Stres kerja merupakan reaksi fisik dan emosional yang muncul ketika tuntutan pekerjaan dianggap tidak seimbang dengan kapasitas individu untuk memenuhinya (Dapa, 2024; Zeirliana, 2025). Stres ini dapat muncul karena beban kerja berlebih, konflik peran, ketidakjelasan tugas, hingga tekanan waktu. Jika tidak dikelola dengan baik, stres dapat mengurangi motivasi, menurunkan produktivitas, serta meningkatkan risiko kelelahan dan ketidakhadiran kerja (Mangkunegara, 2017) Meski demikian, dalam kondisi tertentu, stres dapat berfungsi sebagai pendorong kinerja jika individu mampu meresponsnya secara adaptif.

Selain stres kerja, faktor kebahagiaan di tempat kerja atau *happiness at work* juga menjadi perhatian dalam literatur kontemporer. Kebahagiaan di tempat kerja merujuk pada kondisi emosional positif yang dialami individu dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini mencakup perasaan puas, keterlibatan, dan persepsi positif terhadap lingkungan kerja. Pegawai yang bahagia cenderung memiliki semangat kerja tinggi, mampu bekerja sama secara efektif, dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi (Bataneh, 2019) Menurut (Priyanto & Arifin, 2025; Wati et al., 2024), kebahagiaan kerja terdiri dari beberapa dimensi, antara lain keterlibatan kerja (*engagement*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), dan komitmen terhadap organisasi (*organizational commitment*)

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa stres kerja cenderung menurunkan kinerja pegawai, seperti yang ditemukan oleh (Christy & Amalia, 2017), yang menyimpulkan bahwa tekanan kerja yang berlebihan menyebabkan menurunnya produktivitas dan semangat kerja. Namun, hasil berbeda dilaporkan oleh (Lestari et al., 2020) yang menemukan bahwa stres kerja dalam kadar tertentu justru mampu mendorong pegawai untuk berprestasi. Ketidakkonsistenan juga tampak pada kajian kebahagiaan kerja. (Nelwan & Uhing, 2023; Sumakud & Trang, 2021; Yasa et al., 2021) menunjukkan bahwa kebahagiaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan (Agustien & Soeling, 2020) menyatakan bahwa kebahagiaan kerja yang terlalu tinggi justru dapat menimbulkan rasa puas yang berlebihan sehingga menurunkan dorongan untuk bekerja lebih optimal.

Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja, kebahagiaan di tempat kerja, dan kinerja pegawai bersifat kontekstual serta dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti jenis pekerjaan, budaya organisasi, dan karakteristik individu. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji ulang kedua variabel tersebut dalam konteks yang berbeda. Salah satu konteks yang menarik untuk diteliti adalah lingkungan kerja pendidikan swasta berbasis keislaman, seperti Sekolah Al Zahra Indonesia. Sekolah ini memiliki karakteristik unik yang menekankan nilai-nilai spiritual, integritas, dan profesionalisme tinggi dalam operasionalnya. Pegawai di sekolah ini tidak hanya menjalankan tugas administratif dan akademik, tetapi juga dituntut menjadi teladan moral dan sosial bagi siswa.

Dalam praktiknya, pegawai di lembaga pendidikan semacam ini menghadapi berbagai tekanan, seperti beban kerja yang tinggi, ekspektasi orang tua, tuntutan kurikulum, serta



kebutuhan untuk menjaga citra lembaga. Tekanan-tekanan ini berpotensi menimbulkan stres kerja yang dapat memengaruhi performa mereka. Di sisi lain, lingkungan kerja yang mendukung, kolaboratif, dan penuh makna dapat menciptakan kebahagiaan kerja yang mendorong motivasi intrinsik dan dedikasi pegawai (Faisal et al., 2024; Komalasari & Yamin, 2025).

Berdasarkan kondisi tersebut, penting untuk mengkaji bagaimana stres kerja dan kebahagiaan di tempat kerja memengaruhi kinerja pegawai di Sekolah Al Zahra Indonesia. Kajian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris yang spesifik dan relevan dalam konteks pendidikan, sehingga dapat dijadikan dasar untuk menyusun strategi pengelolaan pegawai yang lebih baik. Pendekatan berbasis data ini diharapkan mampu membantu manajemen sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, serta selaras dengan visi dan misi institusi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang dirancang untuk menguji *job stress* dan *happiness at work* terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan di Yayasan Umara yang berlokasi di Pamulang, Tangerang Selatan, Banten. Lokasi ini dipilih karena karakteristik organisasi yang dinamis, tuntutan kerja yang cukup tinggi, serta lingkungan kerja yang sarat nilai keagamaan, sehingga dinilai relevan untuk mengkaji isu-isu psikologis dan performa karyawan.

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Yayasan Umara yang berjumlah 35 orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan data pada penelitian ini adalah menggunakan metode *Simple Random Sampling* dengan alat bantu kuesioner. Metode analisa data yang dipakai ialah *Regression Analysis* Menggunakan SPSS 27. Data dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Kuesioner disusun berdasarkan tiga variabel utama yang diteliti, yaitu stres kerja, kebahagiaan di tempat kerja, dan kinerja karyawan. Setiap variabel diukur menggunakan skala Likert lima poin, dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Instrumen stres kerja disusun berdasarkan indikator beban kerja, tekanan waktu, konflik peran, dan tuntutan emosional sebagaimana dirumuskan oleh (Yuliastri & Qurochman, 2024). Sementara itu, kebahagiaan di tempat kerja diukur berdasarkan indikator keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan rasa memiliki terhadap organisasi (Julian, 2021). Variabel kinerja pegawai mengacu pada dimensi kualitas, produktivitas, ketepatan waktu, serta inisiatif kerja (Ginting, 2019).

Sebelum digunakan secara luas, instrumen penelitian diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan analisis korelasi item-total, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan nilai Cronbach's Alpha dengan standar minimum 0,70. Uji coba ini melibatkan responden dari institusi pendidikan lain yang memiliki karakteristik serupa, namun tidak termasuk dalam populasi utama.

Setelah data terkumpul, analisis dilakukan menggunakan teknik regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 27. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh masing-masing variabel bebas, yakni stres kerja dan kebahagiaan di tempat kerja, terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Sebelum regresi dilakukan, data terlebih dahulu diuji melalui serangkaian uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas guna memastikan kelayakan data untuk dianalisis. Uji F digunakan untuk melihat signifikansi model secara simultan, sementara uji t dilakukan untuk menilai signifikansi masing-masing variabel secara parsial. Hasil dari analisis ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor psikologis yang memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan kerja pendidikan.



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Pengujian

a. Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian yang didapatkan menggunakan SPSS 27 atas variabel *Job Stress*, *Happiness at Work* dan Kinerja karyawan, ketiganya menunjukkan bahwa r hitung dari masing-masing indikator variabel $>$ r tabel (0.334) dengan tingkat signifikansi 5%. sehingga ketiganya dapat dikatakan valid.

b. Uji Reliabelitas

Berdasarkan hasil pengujian yang didapatkan menggunakan SPSS 27 atas variabel *Job Stress*, *Happiness at Work* dan Kinerja karyawan, ketiganya menunjukkan bahwa nilai *Alfa Cronbach* masing-masing variabel $>$ dari r tabel (0.334). Yaitu *Job Stress* nilai alpha 0,521, *Happiness at Work* dengan nilai alpha 0,677 dan Kinerja karyawan dengan nilai alpha 0,742. Sehingga ketiganya dapat dikatakan Reliabel.

c. Uji Model

Uji F dalam analisis regresi berguna untuk menilai apakah model regresi secara keseluruhan layak digunakan, yakni untuk mengetahui apakah variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini *Job Stress* dan *Happiness at Work* secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk menguji signifikansi model regresi yang dibangun. Informasi mengenai nilai F hitung, derajat kebebasan (df), nilai signifikansi, dan komponen lainnya disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56.222	2	29.611	6.464	.001 ^b
	Residual	151.350	32	4.730		
	Total	209.571	34			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Happiness at Work, Job Stress

Sumber : Data yang di olah, 2024

Berdasarkan Tabel 1 di atas, model persamaan tersebut memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model dinyatakan layak (fit) untuk dapat dianalisis lebih lanjut. Setelah diketahui bahwa model layak digunakan, langkah selanjutnya adalah melihat seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Untuk mengetahui hal tersebut, dilakukan uji koefisien determinasi yang disajikan pada Tabel 2

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.530 ^a	.383	.416	3.175

a. Predictors: (Constant), Happiness at Work, Job Stress

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,416. Artinya *Job Stress* dan Kepuasan Kerja hanya mampu menjelaskan sebanyak 41,6% terhadap Turnover Intention sedangkan sebanyak 58,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

d. Uji Regresi Linear Berganda



Setelah mengetahui bahwa model regresi layak digunakan melalui uji F dan nilai koefisien determinasi, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji parsial (uji t). Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 3

Tabel 3. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	7.132	3.816		1.668	.071
	Job Stress	.169	.071	.379	3.291	.020
	Happiness at Work	.176	.104	.268	4.688	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Job Stress dan Happiness at Work berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi masing-masing variabel yang lebih kecil dari 0,05, yaitu 0,020 untuk Job Stress dan 0,001 untuk Happiness at Work. Dengan demikian, secara parsial kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang berarti dalam memengaruhi kinerja karyawan.

2. Interpretasi Hasil

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel 3 dengan tingkat kepercayaan 95% atau α (0,05) dan nilai t tabel 2.037, dapat ditunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,020 < 0,05$ dan nilai t sebesar 3,291 (positif) $>$ t tabel, artinya *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 ditolak.

Berbanding terbalik dengan hasil ke dua bahwa berdasarkan tabel 3 dengan tingkat kepercayaan 95% atau α (0,05) dan nilai t tabel 2.037, dapat ditunjukkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai t sebesar $4,688 <$ t tabel, artinya *Happiness at Work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 diterima

3. Pembahasan

Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami pegawai dalam bekerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Faktor pendorong ada pada indikator target dan harapan, artinya target dan harapan yang ditetapkan organisasi begitu tinggi. Hal ini terlihat pada fenomena yang terjadi dimana pegawai harus dituntut untuk mampu memenuhi seluruh tanggung jawab yang dibebankan terhadap dirinya dari organisasi, dan indikator tekanan artinya sebagian besar pegawai cenderung mengalami stres kerja yang disebabkan oleh aturan organisasi sehingga karyawan merasa tertekan.

Sebagian besar pegawai berusia lebih dari 50 tahun yang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama dan sudah kerap kali mengalami berbagai masalah yang dihadapinya serta pemecahan masalah yang variatif sehingga pengalaman kerja seorang pegawai tersebut menjadi pemicu peningkatan kinerja pegawai saat ini dan justru menjadi contoh bagi pegawai muda dalam menyelesaikan masalah dengan baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Ekhsan & Septian, 2021; Lestari et al., 2020) dengan hasil yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperlihatkan bahwa *Happiness at Work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menumbuhkan rasa senang atau happiness at work dirasa penting dan dapat memberikan banyak manfaat besar bagi kinerja organisasi. *Happiness at work* memiliki hubungan yang kuat dengan tingkat produktivitas. Semakin bahagia karyawan saat bekerja, maka semakin tinggi produktivitasnya.

Kegiatan bersama diluar kantor juga rutin diselenggarakan untuk menumbuhkan rasa kebersamaan antar rekan maupun atasan. Dalam waktu-waktu tertentu juga, Inspektorat Kabupaten serang juga rutin mengadakan kegiatan sosial yang mencakup kepada masyarakat luas dimana mereka juga mengikut sertakan para pegawainya untuk terlibat didalamnya. Selain itu lingkungan kerja yang nyaman menumbukan rasa senang bagi setiap pegawai yang bekerja di Inspektorat Kabupaten serang.

Seorang karyawan yang merasa bahagia saat bekerja akan dapat memberikan kontribusi lebih pada pekerjaannya. Salah satu manfaat dari *happiness at work* menurut (Marsha, 2024) adalah peningkatan kontribusi bagi perusahaan. Bentuk peningkatan kontribusi yang dimaksud adalah dengan pengembangan perfomansi kerja yang dapat berupa OCB, datang tepat waktu, dan retensi. Hal ini senada dengan pendapat (Pulungan & Qomariyah, 2025) dimana salah satu faktor munculnya OCB adalah afek positif. Salah satu bentuk afek positif yang dapat dirasakan ditempat kerja ialah rasa senang atau happiness at work. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Sinaga et al., 2021) bahwa meningkatnya kebahagiaan kerja pegawai pada umumnya menimbulkan perasaan senang terhadap pekerjaan sehingga berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa baik job stress maupun happiness at work memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekolah Al Zahra Indonesia. Job stress terbukti dapat memacu kinerja karyawan selama berada dalam batas yang wajar, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,020 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t sebesar 3,291 yang lebih besar dari t tabel 2.037. Sementara itu, happiness at work juga memberikan dampak positif yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 dan nilai t sebesar 4,688 yang lebih besar dari nilai t tabel 2.037. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa bahagia di tempat kerja, mereka cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik. Secara keseluruhan, kedua variabel tersebut secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, sehingga dapat menjadi fokus manajemen dalam upaya meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

SARAN

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada pihak manajemen Sekolah Al Zahra Indonesia.

1. Manajemen perlu mengelola tingkat job stress secara efektif agar tetap berada dalam batas wajar dan tidak berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.
2. Penting untuk meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja melalui program kesejahteraan karyawan yang komprehensif, mencakup pelatihan motivasi, penghargaan kinerja, dan kegiatan yang membangun suasana kerja positif.
3. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman menjadi langkah strategis dalam mendorong semangat kerja dan loyalitas karyawan. Selain itu, komunikasi yang terbuka antara



manajemen dan karyawan perlu ditingkatkan untuk mengidentifikasi sumber stres serta menemukan solusi yang tepat.

Adapun untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dan mencakup beberapa institusi pendidikan agar hasilnya lebih generalizable. Selain itu, dapat ditambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, beban kerja, atau gaya kepemimpinan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian lanjutan juga dapat menggunakan pendekatan campuran (mixed methods) untuk mengeksplorasi dimensi psikologis secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustien, E., & Soeling, D. (2020). Pengaruh Organizational Commitment, Happiness at Work, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di BKKBN. *JIAP | Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 8(2), 285–302. <https://doi.org/10.31764/jiap.v8i2.2570>.
- Alviani, G. A. L. (2021). *Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Amalia, A., & Novie, M. (2023). Hubungan antara keterlibatan karyawan, budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. *Nusantara Entrepreneurship and Management Review*, 1(1), 11–23. <https://doi.org/10.55732/nemr.v1i1.1042>.
- Bataineh, K. A. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>.
- Christy, L., & Amalia, A. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 35–42.
- Dapa, S. A. M. (2024). *PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA TERHADAP NIAT UNTUK KELUAR KARYAWAN KSP KOPDIT TIMAU KUPANG*. UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA.
- Darma Sabri, M. A., Utami, S., & Harmen, H. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Perencanaan Pembangunan*. Syiah Kuala University Press.
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>.
- Faisal, A., Yuntina, L., Rachman, S., Dharmanto, A., & Pahrudin, C. (2024). Analisa Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Staf Manajerial Dimediasi oleh Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 6(1). <https://doi.org/10.38035/jimt.v6i1.2733>.
- Firmansyah, P. D., Ramadhan, A., & Rianto, M. R. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Alam Dalam Menghadapi Keunggulan Kompetitif Di Perusahaan Asuransi (X). *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital*, 2(2), 146–153. <https://doi.org/10.38035/jmpd.v2i2.167>.
- Ginting, H. A. (2019). *Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Lau Cimba Kabanjahe*. UNIVERSITAS QUALITY.
- Hartati, L., Nurhayati, N., & Hidayat, N. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing pada lembaga Pendidikan. *Journal of Education Research*, 5(2), 1980–1987. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i2.1080>.
- Ihwanti, R., & Gunawan, C. (2023). Literature Review: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan. *Jurnal Pijar*, 1(2), 51–59. <https://doi.org/10.70052/jeba.v1i2.66>.
- Julian, J. (2021). *PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA PADA PT. YAMAHA MUSIC MANUFACTURING INDONESIA*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Komalasari, S., & Yamin, A. (2025). Pengaruh Spiritual Leadership, Work Ethics, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus di Kecamatan Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat). *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(5), 4934–4947. <https://doi.org/10.54371/jiip.v8i5.7877>.
- Lestari, M. W., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja



- terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110. <https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Marsha, B. Y. (2024). *HUBUNGAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN HAPPINES AT WORK PADA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN SUMATERA BARAT*. Universitas Putra Indonesia" YPTK" Padang.
- Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 395–404.
- Priyanto, A. H., & Arifin, N. (2025). Analisis Employee Engagement, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Perawat Rumah Sakit. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 12(1), 38–48. <https://doi.org/10.54131/jbma.v12i1.217>.
- Pulungan, D. A. P., & Qomariyah, N. (2025). Bagaimana Peran Happiness at Work Dalam Menjelaskan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perempuan Yang Bekerja? *Mutiara: Multidisciplinary Scientific Journal*, 3(4), 350–359. <https://doi.org/10.57185/mutiara.v3i4.363>.
- Shabrina, A. N., Fauzi, A., Noor Fikri, A. W., Ramadhan, H. N., Choirudin, M., Riyandito, M. R., Ramadhani, M. N., & Hikayatuni'mah, P. A. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik dalam Menciptakan Keunggulan Kompetitif Perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 4(3). <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i1.2274>.
- Sinaga, A., Alam, A. P., Daud, A., Barus, R. A. B., & Amri, S. (2021). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 2(2), 233–251. <https://doi.org/10.47467/elmal.v2i2.571>.
- Sumakud, M. G. A., & Trang, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kebahagiaan Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Samsat Kota Kotamobagu. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2).
- Wati, D., Putra, A. W. G., & Tanuwijaya, J. (2024). Pengaruh pay transparency terhadap job satisfaction, turnover intention, dan organizational commitment serta perceived organizational support sebagai variabel mediasi. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 91–108. <https://doi.org/10.37631/ebisma.v5i1.1059>.
- Yasa, N. N. K., Rahmayanti, P. L. D., Widani, I. A. P., Sugianingrat, I., & Suharto, R. B. (2021). Peran perilaku inovatif dan komitmen organisasional memediasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 258–273.
- Yuliastri, R. M., & Qurochman, A. N. (2024). Tekanan Waktu, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Pada Work Life Balance Wanita Karir. *Jurnal E-Bis*, 8(2), 619–628. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i2.1892>.
- Zeirliana, E. D. (2025). *Tuntutan kerja dan dukungan sosial sebagai faktor penentu stres kerja: Studi pada karyawan CV. Zeirliana Bersatu*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

