



## The Influence of Work Stress and Organizational Culture on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable at Pangeran Beach Hotel Padang

Windi Asdeana <sup>1\*</sup>,

Marta Widian Sari <sup>2</sup>,

Silvia Sari <sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang , Padang, Sumatera Barat, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
ISSN: 2798-2688	<p><b>Research Aims:</b> Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Hotel Pangeran Beach Padang. Penelitian ini penting dilakukan karena terdapat kesenjangan penelitian pada penelitian sebelumnya.</p> <p><b>Design/methodology/approach:</b> Penelitian ini menggunakan purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarikan kepada responden dengan Skala Likert 5 poin . Sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 responden dengan analisis data menggunakan metode SEM-PLS dengan perangkat lunak SmartPLS4..</p> <p><b>Research Findings:</b> Hasil pengujian empiris menunjukkan temuan penelitian yaitu terdapat stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Hotel X. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Hotel X. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel X. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel X. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel X. Kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel X. Kepuasan karyawan tidak memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel X.</p> <p><b>Theoretical Contribution/Originality:</b> Studi ini memberikan kontribusi pada pemahaman teoritis tentang bagaimana stres kerja dan budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan untuk mengoptimalkan hasil yang baik dengan menyoroti kepuasan kerja sebagai mediator. Studi ini menambah wawasan tentang bagaimana mengintegrasikan kepuasan kerja dapat memperkuat efektivitas stres kerja dan budaya organisasi..</p>

## **Introduction**

Industri perhotelan saat ini menjadi salah satu aspek yang memegang peranan penting dalam perkembangan pariwisata di Kota Padang, yaitu menyediakan jasa akomodasi bagi para wisatawan. Meningkatnya jumlah kunjungan wisatawan berdampak pada perkembangan industri perhotelan karena dengan semakin banyaknya kunjungan wisatawan maka kebutuhan akan jasa akomodasi khususnya industri perhotelan juga akan meningkat. Pesatnya pertumbuhan usaha perhotelan mengakibatkan tingginya tingkat persaingan antar hotel sehingga persaingan yang timbul dalam industri ini tidak dapat dihindari.

tersebut sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik lembaga maupun perusahaan. Pada dasarnya sumber daya manusia adalah manusia yang dipekerjakan dalam suatu organisasi sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada tahun 2020, penilaian kinerja karyawan di Hotel X Padang mengalami penurunan. Dimana penilaian variabel lingkungan kerja dengan rata-rata sebesar 77,17%. Variabel kedua adalah kedisiplinan dengan rata-rata sebesar 76,25%. Variabel ketiga adalah keterampilan presentasi dengan rata-rata sebesar 75,16%. Variabel terakhir adalah observasi umum dengan rata-rata sebesar 77%. Ketidakstabilan penilaian kinerja karyawan biasanya disebabkan oleh penurunan kinerja. Jika kinerja karyawan menurun, maka akan berdampak pada perusahaan karena tujuan yang diinginkan tidak berjalan dengan baik. Perusahaan ini perlu melakukan upaya untuk mengoptimalkan kinerja karyawan guna mencapai target yang telah ditetapkan.

Menurut (Isnanto, 2020) kinerja bukanlah suatu karakteristik yang dimiliki seseorang seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja karyawan merupakan salah satu hal penting yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, manajemen harus mampu merancang sumber daya perusahaan agar tercipta hubungan yang solid (Bagus Dwi Prayogo, 2019). Menurut (Wiratama et al., 2022) stres di tempat kerja merupakan masalah kritis yang semakin banyak dialami oleh pekerja dan masyarakat. Kepuasan kerja berdasarkan pemikiran (Novi, 2023) merupakan suatu bentuk kesimpulan yang berasal dari pemikiran karyawan

tentang sejauh mana mereka telah berprestasi bagi perusahaan berdasarkan nilai-nilai penting yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rinaldi, 2021) stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rezeki, 2022) bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fariha, 2022) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan dan mengerjakan pekerjaannya dengan baik, serta cenderung lebih terlibat secara emosional dan mental dalam pekerjaannya, sehingga lebih bersemangat untuk memberikan kontribusi positif bagi keberhasilan perusahaan.

Dari hasil penelitian terdahulu yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat diketahui bahwa masih terdapat perbedaan antara hasil penelitian yang satu dengan penelitian yang lain antara Mengetahui Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Hotel X. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Hotel X”

## **Literature Review**

### **1. Kinerja**

#### **A. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan salah satu hal yang penting bagi suatu perusahaan khususnya kinerja karyawan yang dapat mengantarkan perusahaan mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut (Emerto et al., 2024) kinerja karyawan merupakan suatu hasil tuntutan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu perbandingan antara hasil kerja yang bermutu dengan standar yang telah ditetapkan untuk mencapai pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan secara sah, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta etika. Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas mengenai kinerja, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan melalui beberapa aspek yang harus dilalui dan memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya serta bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

#### **B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, tingkat usaha yang dikeluarkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Menurut (Afandi, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

#### 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realitas (pengetahuan + keterampilan). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) khususnya IQ superior, sangat superior, berbakat, dan jenius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

#### 2) Faktor Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain meliputi hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

## 2. Stres Kerja

### A. Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan suatu respon fisik, mental, maupun emosional terhadap tekanan atau tuntutan yang datang dari lingkungan, situasi, atau pikiran seseorang. Stres kerja sering dialami oleh setiap karyawan dalam menghadapi pekerjaan dan dapat menimbulkan perubahan perilaku pada setiap karyawan yang dialaminya. Kondisi ini tidak selamanya berdampak negatif bagi karyawan dan umumnya stres akan hilang apabila kondisi tersebut dapat diatasi (Nababan, 2021).. Menurut A. Nurmalasari dalam (Sari, 2021) stres kerja merupakan perasaan tertekan atau perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja juga dapat menimbulkan perubahan emosional, mempengaruhi ketidakseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Stres kerja akan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi buruk dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Hasibuan dalam (Mangkunegara, 2021) ada enam faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja, antara lain:

#### 1). Beban kerja yang sulit dan berlebihan

Beban kerja yang melebihi standar kemampuan seorang karyawan akan menimbulkan stres kerja, karena karyawan dihadapkan pada kondisi kerja yang menekan mereka untuk dapat menyelesaikan tugas yang sebenarnya tidak sesuai dengan kemampuannya. Hal ini membuat tenaga dan pikirannya terkuras lebih

dari pekerjaan normal.

2) Tekanan dan sikap kepemimpinan yang tidak adil dan tidak masuk akal. Pemimpin memiliki kewajiban untuk mengatur dan memberi perintah kepada bawahannya. Pemimpin yang terlalu banyak memberikan tekanan, tuntutan dan tidak memiliki hubungan yang baik dengan bawahannya akan menyebabkan karyawan mengalami stres kerja. Karyawan akan merasa tertekan, takut dan cemas apabila hasil pekerjaannya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pemimpinnya, yang akan mempengaruhi jenjang karirnya di perusahaan.

### **3. Budaya Organisasi**

#### **A. Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, praktik, dan kebiasaan yang berkembang dalam suatu organisasi dan memengaruhi cara anggota organisasi berinteraksi, bekerja, serta melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kirana menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut, simbol-simbol, kebiasaan-kebiasaan atau ritual-ritual rutin dalam organisasi, contoh-contoh atau model, penyesuaian diri serta cerita-cerita yang dibawa dalam kehidupan (Syafriani & Ramadhani, 2023). Menurut Suryanti (Rajib MH, Haedar, 2024) budaya organisasi merupakan suatu pemahaman bersama di antara seluruh anggota organisasi mengenai nilai-nilai, keyakinan, adat istiadat, serta cara-cara berfikir yang khas yang dijunjung tinggi dan terwujud dalam perilaku karyawan dalam upaya memenuhi tujuan perusahaan yang telah direncanakan.

#### **B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Setiap perusahaan atau organisasi harus dapat memperhatikan setiap faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi, karena jika budaya organisasi terpenuhi maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan memenuhi tujuan perusahaan. Menurut Lewaherilla dalam (Sukmaridiani, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kondisi fisik, yaitu bagaimana seseorang menjaga kesehatannya, ditandai dengan kesehatan fisik yang baik, terhindar dari penyakit dan penyakit yang berkepanjangan. Penyakit dapat mengganggu aktivitas sehari-hari, lingkungan, dan pekerjaan.
- 2) Kondisi mental perilaku, yaitu pikiran, emosi, dan kondisi mental seseorang menjadi daya dorong atau dasar bagi perilaku seseorang. Kondisi tersebut akan mempengaruhi saat berinteraksi dengan orang lain, bekerja, berkreasi mempengaruhi perasaan atau suasana hati.
- 3) Kondisi sosial ekonomi dan budaya, yaitu setiap orang yang mencapai usia dewasa harus memiliki status yang secara umum menunjukkan bahwa perannya wajar. Ditandai dengan adanya kedudukan, pangkat, pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk memenuhi kebutuhan dasar dan minimal sebagai anggota masyarakat.
- 4) Kondisi lingkungan khusus, yaitu kondisi tertentu akan mempengaruhi

kebahagiaan dan ketidakseimbangan seseorang . Salah satu contohnya adalah lingkungan keluarga yang sangat dekat dengan lingkungan tempat tinggal seseorang yang memiliki pengaruh khusus, misalnya lingkungan kerja.

#### **4. Kepuasan Kerja**

##### **A. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins dalam (Feri et al., 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan selisih antara besarnya penghargaan yang diterima pekerja dengan besarnya penghargaan yang menurut pekerja seharusnya diterimanya. Menurut Robbins & Judge, kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang, sekaligus sebagai hasil evaluasi, dan Wirawan mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan pendapat seseorang mengenai berbagai aspek pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Anggapan dapat berupa sikap atau perasaan terhadap pekerjaan seseorang. Sikap dan perasaan tersebut dapat bersifat positif maupun negatif. Apabila seorang individu memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, maka ia akan merasa puas terhadap pekerjaan tersebut. Berbeda halnya jika seorang karyawan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan, maka ia kurang merasa puas terhadap pekerjaan tersebut (Fitriani et al., 2022).

##### **B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Nuraini dalam (Rizky, 2022):

- 1) Upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan merupakan dambaan setiap karyawan.
- 2) Perlakuan yang adil Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak hanya dalam kaitannya dengan upah saja, tetapi juga hal-hal lainnya, agar tercipta persepsi yang sama antara atasan dan bawahan mengenai arti keadilan yang sebenarnya.
- 3) Ketenangan pikiran di tempat kerja Karyawan menginginkan kedamaian, tidak hanya dalam kaitannya dengan pekerjaan mereka tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarga mereka .

##### **Hipotesa**

H1 : Stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Hotel X.

H2 : Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan Hotel X.

H<sub>3</sub> : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel X.

H<sub>4</sub> : Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel X.

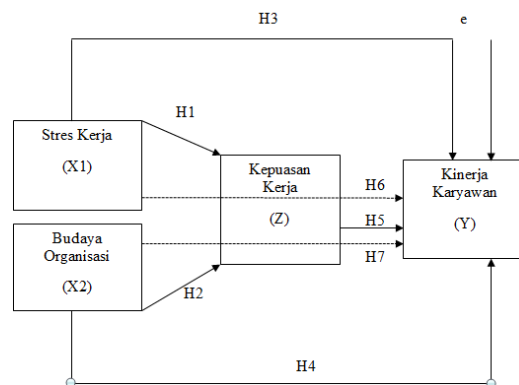
H<sub>5</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel X.

H<sub>6</sub> : Kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Hotel X.

H<sub>7</sub> : Kepuasan Karyawan tidak memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel X.

## Method

Metode penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dan eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini mengkaji hubungan atau kausalitas antar variabel yang meliputi variabel bebas, variabel terikat, dan variabel mediasi. Variabel bebas tersebut adalah Stres Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2), variabel terikatnya adalah Kepuasan Kerja (Y), dan variabel mediasinya adalah Kinerja Karyawan (Z) . Dengan demikian, penelitian ini dirancang dengan alur hipotesis sebagai berikut:



Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode nonprobability sampling dan teknik purposive sampling dengan kriteria responden merupakan karyawan kontrak, hal ini dikarenakan status karyawan yang tidak jelas dan pemutusan hubungan kerja yang dapat terjadi sewaktu-waktu. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan sample size calculator melalui calculator.net sehingga jumlah sampel yang diperoleh melalui perhitungan ini adalah 54 sampel sebagai responden dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarakan secara langsung. Analisis data diperlukan untuk memperoleh Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis partial least square (PLS) dengan menggunakan program SmartPLS versi 4.0. Analisis partial least square akan digunakan untuk menguji dan menganalisis ada tidaknya pengaruh secara langsung maupun tidak langsung antara variabel bebas (stres kerja, budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) melalui variabel intervening (kepuasan kerja). Partial least square (PLS) lebih powerful karena dapat digunakan untuk membangun model penelitian. dengan banyak variabel dan indikator serta dapat menggambarkan model dalam bentuk grafik dan distribusi bebas.

## Result and Discussion

Jumlah responden diperoleh Dan sesuai dengan riset Kriteria sampel penelitian berjumlah 54 responden. Deskripsi kriteria responden dalam penelitian ini dibedakan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, pekerjaan, lama masa kerja dan penghasilan karyawan Hotel X.

**Meja 1. Deskriptif Statistik**

<b>Responden Profil Responden Identitas</b>		<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
<b>Jenis kelamin</b>	<b>Pria</b>	32	59,26%
	<b>Wanita</b>	22	40,74%
<b>Usia</b>	>20-25	25	46,30%
	>25-35	16	29,63%
	>35-45	13	24,07%
<b>Pendidikan terakhir</b>	SLTA / Sederajat	20	37,04%
	Bahasa Inggris D3	25	46,30%
	S1	8	14,81%
	S2	1	1,85%
<b>Pekerjaan</b>	≥ 1-5 tahun	31	57,41%
	> 5-10 tahun	21	38,89%
	> 10 tahun	2	3,7%
<b>Bulanan Penghasilan</b>	< 2 juta ,-	23	42,59%
	>2 juta - 5 juta	21	38,89%
	>5 juta - 10 juta	8	14,81%
	> 10 juta	2	3,70%

Responden berjumlah 54 orang, mayoritas berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah responden 32 orang atau 59,26% dari total responden. Kemudian untuk rentang usia, responden terbanyak berada pada rentang usia >20-25 tahun yaitu sebanyak 25 orang atau 46,30% dari total responden, dan responden terbanyak kedua berada pada rentang usia >25-35 tahun dengan jumlah responden sebanyak 16 orang atau 29,63% dari total responden. Berdasarkan jenjang pendidikan tertinggi, responden terbanyak adalah D3 dengan jumlah responden sebanyak 25 orang atau 46,30%, dan responden terbanyak kedua dengan jenjang pendidikan terakhir adalah SLTA/Sederajat dengan jumlah responden sebanyak 20 orang atau 37,04% dari total responden. Responden terbanyak berdasarkan lama bekerja adalah responden ≥ 1-5 tahun dengan jumlah responden sebanyak 31 orang atau

57,41% dari total responden. Kemudian responden berdasarkan pendapatan per bulan tertinggi yaitu responden dengan pendapatan per bulan Rp < 2 juta, - dengan jumlah sebanyak 23 atau 42,59%. responden dari keseluruhan responden.

Uji model luar Untuk menilai model struktural, digunakan beberapa pengujian yang terdiri dari uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, nilai reliabilitas komposit dan AVE .

**Tabel 2. Konvergen Keabsahan**

TI DA K	Variabel	Indikator	Memua t Faktor	Keterangan
1	<i>Stres Kerja (X1)</i>	X1.1	0,708	Sah
		X1.2	0,749	Sah
		X1.3	0,819	Sah
		X1.6	0.800	Sah
		X1.7	0,861	Sah
		X1.8	0,710	Sah
2	<i>Budaya Organisasi (X2)</i>	X2.10	0,826	Sah
		X2.3	0,828	Sah
		X2.4	0.943	Sah
		X2,5	0.853	Sah
		X2.6	0,876	Sah
		X2.8	0,765	Sah
		X2.9	0,830	Sah
3	<i>Kinerja Karyawan (Z)</i>	Z.1	0,851	Sah
		Z.3	0,805	Sah
		Z.4	0,736	Sah
		Z.6	0,744	Sah
		Z.7	0,850	Sah
		Z.8	0,856	Sah
		Z.9	0,721	Sah
4	<i>Kepuasan Karyawan (Y)</i>	Y.1	0,786	Sah
		Tahun 10	0,806	Sah
		Y.3	0,765	Sah

Y.4	0,815	Sah
Y.6	0,731	Sah
Y.7	0,802	Sah
Y.8	0,789	Sah
Y.9	0,738	Sah

Analisis hasil eksternal menunjukkan tingkat validitas yang kuat untuk indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu indikator X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X1.7 dan X1.8 yang representatif dalam mengukur variabel Stres Kerja menghasilkan nilai loading factor lebih besar dari 0,6 sehingga indikator X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X1.7 dan X1.8 dinyatakan valid untuk mengukur variabel Stres Kerja. Kemudian indikator yang mewakili pengukuran variabel Budaya Organisasi menghasilkan nilai loading factor lebih besar dari 0,6 sehingga indikator X2.10, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6, X2.8, dan X2.9 dinyatakan valid untuk mengukur variabel Budaya Organisasi. Variabel mediasi dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan juga menunjukkan validitas yang baik tanpa adanya loading yang penting. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan efektif memediasi hubungan antara Stres Kerja dengan Kepuasan Karyawan serta Budaya Organisasi dengan Kepuasan Karyawan. Begitu pula dengan indikator-indikator yang mengukur variabel Kepuasan Karyawan yaitu Y1.1, Y1.10, Y1.3, Y1.4, Y1.5, Y1.6, Y1.7, Y1.8 dan Y1.9 juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hubungan antara celebrity endorsement dengan Kepuasan Karyawan. Nilai outer load lebih besar dari 0,6 sehingga menunjukkan hubungan yang kuat dengan variabel konstruk keputusan Stres Kerja.

**Meja 5. R- Persegi**

<b>Endogen Variabel</b>	<b>Informasi</b>	<b>R-kuadrat</b>
<i>Kepuasan Karyawan (Y)</i>	lemah	0,157
<i>Kinerja Karyawan (Z)</i>	lemah	0,451

Uji R-Square Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui daya prediksi suatu model struktural variabel laten endogen. Nilai R-Square jika mendekati > 75 dikatakan kuat, > 0,50 dikatakan sedang, dan > 0,25 dikatakan lemah ( Ghozali , 2015). Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dalam penelitian ini memiliki nilai R-square lebih dari 0,25 yaitu dengan nilai 0,157 sehingga tergolong hubungan lemah dan variabel Kepuasan Kerja dalam penelitian ini memiliki nilai R-square lebih dari 0,25 yaitu dengan nilai 0,451 sehingga tergolong hubungan lemah. Nilai R-square lebih dari 0,25 yaitu dengan nilai 0,157 sehingga tergolong hubungan lemah. Nilai R-square lebih dari 0,25 yaitu dengan nilai 0,157 sehingga tergolong hubungan lemah.

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel eksogen secara langsung dan tidak langsung terhadap variabel endogen.

1) Pengujian itu Langsung Pengaruh Hipotesa ( Koefisien Jalur )

Tabel 8. Jalur Koefisien

Eksogen Variabel	Endogen Variabel	Jalur Koefisien	P Nilai	Informasi N
Stres Pekerjaan	Kinerja karyawan	-0,444	0.000	Diterima
Stres Pekerjaan	Kepuasan Kerja	-0,391	0.000	Diterima
Budaya organisasi	Kinerja karyawan	-0,174	0,739	Ditolak
Budaya organisasi	Kepuasan Kerja	-0,077	0,146	Ditolak
Kepuasan Kerja	Kinerja karyawan	0,329	0,004	Diterima

Berdasarkan tabel 8. Pengolahan data menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bias kualitas terhadap intensi kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh yang positif & signifikan antara bias kualitas yang dirasakan terhadap kinerja karyawan .

Meja Nomor 9. Intervensi

Variabel Eksogen	Variabel Intervensi	Variabel Endogen	Koefisien Jalur	P Nilai	Informasi
Stres Pekerjaan	Kepuasan Kerja	Kinerja karyawan	-0,129	0,016	Diterima
Budaya organisasi	Kepuasan Kerja	Kinerja karyawan	-0,025	0,782	Ditolak

Berdasarkan tabel 9. Pengolahan data menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. nilai sebagai variabel intervening, dan terdapat pengaruh positif & signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar -0,391 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja adalah negatif. Dimana nilai p-value sebesar 0,000 kecil dari alpha 5%

yaitu  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,717 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak maka dilakukan perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel sebesar 1,67. Dimana nilai t-statistik  $>$  t-tabel atau  $3,717 > 1,67$  maka dari itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hipotesis  $H_1$  dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Gofur dalam (Kurniati et al., 2022) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Sofiyatuz & Rifdah, 2024) juga membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

## **2) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar -0,077 yang menunjukkan bahwa arah hubungan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja adalah negatif. Dimana nilai p-value sebesar 0,739 lebih besar dari alpha 5% yaitu  $0,739 > 0,05$  yang menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,334 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak maka dilakukan perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel sebesar 1,96. Dimana nilai t-statistik  $<$  t-tabel atau  $0,334 < 1,67$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hipotesis  $H_2$  dalam penelitian ini ditolak.

## **3) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pertunjukan**

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar -0,444 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah negatif. Dimana nilai p-value sebesar 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 4,334 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak maka dilakukan perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel sebesar 1,67. Dimana nilai t-statistik  $>$  t-tabel atau  $4,334 > 1,67$  maka dari itu  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis  $H_3$  dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ratih Tristianingsih et al., 2022) bahwa stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rinaldi, 2021) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar -0,174 yang menunjukkan bahwa arah hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan adalah negatif. Dimana nilai p-value sebesar 0,146 lebih besar dari alpha 5% yaitu  $0,146 > 0,05$  yang menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,456 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak maka dilakukan perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel sebesar 1,67. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau  $1,456 < 1,67$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_4$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis  $H_4$  dalam penelitian ini ditolak. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rezeki, 2022) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fitriani et al., 2022) juga menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan menerapkan budaya organisasi dengan benar, berarti kinerjanya semakin baik. Pengaruh *Dirasakan Nilai ke*

#### **5) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,329 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Karyawan dengan Kinerja Karyawan adalah positif. Dimana nilai p-value sebesar 0,004 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,004 < 0,05$  yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,868 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel adalah 1,67. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau  $2,868 > 1,67$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis  $H_5$  dalam penelitian ini diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Umiza Manik, M. Afuan, 2023) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sukmaridiani, 2021) juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dimana apabila variabel kepuasan kerja meningkat maka variabel kinerja akan meningkat.

#### **6) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebesar -0,129 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah negatif. Dimana nilai p-value sebesar 0,016 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,016 < 0,05$  yang

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,423 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak maka dilakukan perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel sebesar 1,67. Dimana nilai t-statistik  $< t\text{-tabel}$  atau  $2,423 > 1,67$  maka dari itu  $H_0$  ditolak dan  $H_6$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja, Hipotesis  $H_6$  dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti dalam (Mangkunegara, 2021) yang membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian yang dilakukan (Rinaldi, 2021) juga menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

#### **7) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebesar -0,025 yang menunjukkan bahwa arah hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah negatif. Dimana nilai P-Value sebesar 0,782 lebih besar dari alpha 5% yaitu  $0,144 > 0,05$  yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,277 untuk menentukan apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel adalah 1,67. Dimana nilai t-statistik  $< t\text{-tabel}$  atau  $0,277 < 1,67$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_7$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja, Hipotesis  $H_7$  dalam penelitian ini ditolak.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suryandini, 2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Begitu pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rezeki, 2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja .

### **Conclusion**

Hasil analisis data manajemen dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat stres kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Hotel X. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Hotel X, stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Hotel X,

budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel X, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel X, kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Hotel X dan kepuasan karyawan tidak memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel X.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran: Bagi Hotel X disarankan untuk mengurangi stres kerja karyawan melalui pelatihan manajemen stres. Penguatan budaya organisasi yang positif dengan mendorong kolaborasi dan apresiasi kinerja dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Selain itu, Kepuasan Karyawan juga perlu ditingkatkan melalui kompensasi yang kompetitif, kesempatan pengembangan karir, dan kebijakan keseimbangan kehidupan kerja untuk meningkatkan kualitas layanan hotel. Bagi Karyawan disarankan untuk mengelola stres kerja, menjaga keseimbangan hidup, dan membangun komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan. Selain itu, pengembangan keterampilan dan peningkatan profesionalisme perlu dilakukan untuk mendukung Kepuasan Karyawan dan memberikan layanan terbaik. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain selain yang digunakan dalam penelitian ini seperti penggunaan variabel motivasi kerja, variabel beban kerja dan pengaruh media sosial. Penelitian dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

## References

- Adiningsih , WI (2021). Analisis Dampak Self Efficacy dan..., Widya Indah Adiningsih , Universitas Multimedia Nusantara. 1-21.
- Adolph, R. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen kerja pada organisasi dengan gaya kepemimpinan. 1-23.
- Adolph, R. (2021). Kinerja karyawan. 1-23.
- Afandi . (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35-36.
- Arsyam , M., & M. Yusuf Tahir . (2021). Berbagai Jenis Penelitian dan Perspektifnya. *Al- Ubiyah : Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, 2(1), 37-47.  
<https://doi.org/10.55623/au.v2i1.17>
- Arya Rangga , M., & Fitria Hermiati , N. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Ketidakamanan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi . *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(3), 2990-3000.

Bagus Dwi Prayogo . (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres sebagai Variabel Intervening Studi pada PT Telkom Indonesia Witel Surabaya.

Bari, MM, Kusnadi , E., & Sari, LP (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Melio Indotama Sejahtera Situbondo . Jurnal Mahasiswa Kewirausahaan (JME), 1(9), 1842. <https://doi.org/10.36841/jme.v1i9.2236>

Desembrianita , E. (2020). Budaya organisasi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada RSSG . 07.

Dianti , EE & A. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bidang Technical Services PT. Mahiza Karya Mandiri Cabang Bekasi . 20(1), 105-123.

Emerto , YT, Sari, MW, Sari, VN, & Widiarsarigmailcom , M. (2024). Pengaruh Teknologi Informasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Perdagangan Kota Padang. 02(01), 799-804.

Engel. (2019). Landasan Teori Kinerja Karyawan. Pengetahuan Makalah . Menuju Sejarah Dokumen Media, 8-30.

Ermina Dahmir , Zefriyenni , JV (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE) UPI YPTK, 7(3), 379-387. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i3.188>

Fairus . (2020). Metope . Oxford Seni Online, 31-38. <https://doi.org/10.1093/gao/9781884446054.article.t057475>

Fariha , P. dan. (2022). Pengaruh Jabatan dan Pengaturan Kerja Fleksibel ( FWA ) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Federal International Finance Kabupaten Grobogan .

Feri , S., Rahmat , A., & Supeno , B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Studi pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. INOBIS: Jurnal Inovasi dan Manajemen Bisnis Indonesia, 4(1), 134-151. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i1.172>

Fitriani , D., EHJ FoEh , J., & Manafe , HA (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Tinjauan Pustaka Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981-994.

<https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1190>

Ghofar , A. (2024). Analisis Pengaruh Work From Home (WFH), Work From Office (WFO) dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi pada PT. Divisi Supply Chain Xyz. 7(2), 1433-1454.

Hidayat , R. (2019). Hubungan Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Blue Bird Pekanbaru . Jurusan Psikologi, Sultan Syarif. Universitas Islam Negeri Kasim , Riau, Pekanbaru , 10-26.

Indriani , II (2021). Manajemen Wisata Religi di Makam Ki Ageng Selo , Desa Selo , Kecamatan Tawangharjo , Kabupaten Grobogan . Skripsi, IAIN Kudus., 1-21.

Irawan , TP (2022). Analisis Manajemen Properti Sukabumi Gedung Kantor Pelayanan Pajak Pratama . Disertasi Doktor, Politeknik Keuangan Negara STAN, 7-15.

Islam, U., Sultan, N., & Hasanuddin Banten , M. (2020). Budaya Organisasi Habudin . *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(1), 23-32.

Isnanto , T. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

Keller, K. dan. (2022). Bab II Tinjauan Pustaka Bab II Tinjauan Pustaka 2.1. Bab II Tinjauan Pustaka 2.1, 2004, 6-25.

Khairil Sungkawa , Riyanto Wibowo , & Muhamad Puji Mauludin . (2024). Dekonstruksi Standar Resep Asinan Bogor dalam Menghadapi Kompetisi Keterampilan Pariwisata NHI Menjadi Fusion Appetizer. *NAWASENA: Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 3(1), 82-99. <https://doi.org/10.56910/nawasena.v3i1.1337>

Kurniati , H., Rinaldo , J., & Yanti , N. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja *Jurnal A. Matua* , 4(2), 397-414.

Lengkey , MF, Nelwan , OS, & Lengkong , V. P. ( 2020). Analisis Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi

sebagai Variabel Intervening di Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(4), 1129–1141.

Mangkunegara . (2021). Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Angewandte Edisi Internasional Chemie* , 6(11), 951–952., 2013–2015.

Muhammad Nusrang , Muh . Fahmuddin , & Hardianti Hafid . (2023). Aplikasi Metode Structural Equation Modeling-Partial Least Squares ( Sem-Pls ) dalam Mengevaluasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi PDRB di Indonesia. *Seminar Nasional Dies Natalis 62, 1*, 543–548. <https://doi.org/10.59562/semnasdies.v1i1.1088>

Nababan , SIMB (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo . *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 8–39.

Naima , N., & Aransyah , MF (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pelabuhan Indonesia ( Persero ) Samarinda ). *Jurnal Ilmiah MEA (Ekonomi Manajemen dan Akuntansi)*, 7(1), 733–743.

Novi, A. &. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Ketidakamanan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Generasi Z di Kabupaten Bekasi Kabupaten Bekasi .

Nurdewi , N. (2022). Penerapan Smart Asn Personal Branding Sebagai Perwujudan Rasa Bangga Melayani di Provinsi Maluku Utara. *SENTRI: Jurnal Penelitian Ilmiah*, 1(2), 297–303. <https://doi.org/10.55681/sentri.v1i2.235>

Nurjanah . (2021). Analisis Kepuasan Konsumen dalam Peningkatan Pelayanan di Bunda Usaha Binatu Nurjanah . *Jurnal Mahasiswa*, 1, hal. 5.

Octaviani , A., & Sulistyono , W. (2020). Model Analisis Pengaruh Ekspor, Suku Bunga, Impor dan Inflasi terhadap Nilai Tukar Menggunakan Analisis Jalur. 672016057, 1–22.

Putry , DA, & Hamsal , H. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT. Sharp Electronic Cabang Pekanbaru ). *Al Qalam : Jurnal Ilmu Agama dan Sosial*, 18(1), 363. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.2995>

Rahmawati , AA, & Trisninawati , T. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 22(1), 124–143.  
<https://doi.org/10.32524/jkb.v22i1.1011>

Rajib MH, Haedar , IH (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Masmindo Dwi Area. *Budaya Olahrag*a, 15(1), 72–86. <https://doi.org/10.25130/sc.24.1.6>

Ramadhani , N., & Pangestu , RN (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya: Ras, Perkembangan Teknologi dan Lingkungan Geografis (Tinjauan Pustaka Perilaku Konsumen). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(5), 515–528.

- Ratih Tristianingsih , Achmad Daengs GS, & Ramansyah Hidayat . (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 132–142.  
<https://doi.org/10.30640/jumma45.v1i1.210>

Retno & Palupi , M. (2021). Analisis Pengaruh Profitabilitas, Growth Opportunity, Likuiditas dan Struktur Modal terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris pada Subsektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2019). 1–9.

Rezeki , A. &. (2022a). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada PT Panca Putra). *Neraca: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 1(2), 200–208.  
<https://doi.org/10.59086/jam.v1i2.99>

Rezeki , A. dan. (2022b). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada PT. Panca Putra).

Rinaldi . (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Hayati Pratama Mandiri . 1–12.

Risiko Ayu Pramesthi . (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Situbondo . 18(2), 179–192.

Rizky , M. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Studi Literatur Manajemen

Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301.  
<https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.832>

Rosdiani , N., & Hidayat , A. (2020). Pengaruh Derivatif Keuangan, Konservatisme Akuntansi dan Intensitas Aset Tetap terhadap Penghindaran Pajak. *Jurnal Teknopreneurship dalam Tinjauan Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 131–143.  
<https://doi.org/10.37195/jtebr.v1i2.43>

Rozi , VAA (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan . *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen*, 8(1), 1–15.

Rumengan , CMY, Lengkong , VPK, & Saerang , RT (2023). Pengaruh Standard Operating Procedure (SOP) dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Koperasi Savior Motoling . *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 614–625. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51952>

Saputra , E., Sari, MW, & Sari, VN (2024). Pengaruh Kompensasi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perdagangan Kota Padang. 3(4).

Sari, MW (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobistek* , 8(2), 56–65.  
<https://doi.org/10.35134/ekobistek.v8i2.43>

Simamora , DSS & R. (2023). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi*. 1(1), 19–37.

Siregar , HD, Wassalwa , M., Khairina Janani , & Harahap , IS (2022). Analisis Pengujian Hipotesis Penelitian Komparatif Menggunakan Statistik Parametrik. *Jurnal Pendidikan Al Itihadu* , 1(1), 3.

Siti Khofia , M. Yahya Arief , RF (2022). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Tekad Karya Putra Situbondo . 1(11), 1–23.

Siti Ulyani , A., & Zohriah , A. (2023). Penerapan Fungsi Manajemen dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 11–22. <https://doi.org/10.34125/jmp.v8i1.1151>

Sofiyatuz & Rifdah . (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Puskesmas Wonoayu . 18(1).

Sukmaridiani . (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Berlian Sari Medan. Integrasi Perlindungan Iklim dan Warisan Budaya: Aspek dalam Kebijakan dan Rencana Pembangunan. Kota Bebas dan Hanseatik Hamburg, 26(4), 1-37.

Suryandini , M. (2021). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Tinjauan Bisnis Soetomo , 2(2), 135-141.

Syafriani , Y., & Ramadhani , S. (2023). Budaya Organisasi dan Dampak Organisasi terhadap Lembaga Pendidikan. Masaliq , 3(1), 77-85.  
<https://doi.org/10.58578/masaliq.v3i1.790>

Tania Pratiwi , R., & Setiawan , I. (2021). Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. 559-565. <https://doi.org/10.5220/0006889505590565>

Taufik . (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dalam Jurnal Manajemen: Manager (Vol. 2, Edisi 4, hlm. 514).  
<https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3798>

Tuahuns , VB, Soleman , MM, & Husen , Z. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi di RSUD Dr. H. Chasan) Rumah Sakit Daerah Boesoerie Ternate). Jurnal Manajemen Sinergi, 11(1), 18-38.  
<https://doi.org/10.33387/jms.v11i1.6633>

Umiza Manik , M. Afuan , COC (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Teluk Luas . Jurnal Bisnis Digital, 1(1), 44-54.

Wiratama , RAA, Widayani , AA dwi , & Saraswati , NPAS (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Lumbung Sari Sedana Koperasi Buduk Kabupaten Badung . Jurnal Emas , 3(8), 190-199.

Wulandari , T., & Ratnawati , I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui

Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Tri Wulandari Intan Ratnawati , 8(4), 43-57.

Yuzarni , R., Deltu , SN, & Anugrah , A. (2022). Tinjauan Pustaka: Peran Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Jasa Makanan. *Jurnal Kuliner dan Makanan*, 5(1), 39-48. <https://doi.org/10.12928/jfc.v5i1.6580>

Zahro , S., Abadiyah , R., Kusuma , KAA, & Firdaus , V. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Puskesmas Wonoayu . *Kompetensi: Jurnal Studi Manajemen*, 18(1), 1-18. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v18i1.24449>