



Online: <https://jurnal.fk.uisu.ac.id/index.php/ibnusina>

Ibnu Sina: Jurnal Kedokteran dan Kesehatan-Fakultas Kedokteran Universitas
Islam Sumatera Utara

ISSN 1411-9986 (Print) | ISSN 2614-2996 (Online)



Artikel Penelitian

HUBUNGAN STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PARAMEDIS DI RUMAH SAKIT UMUM BANDUNG

RELATIONSHIP BETWEEN JOB STRESS AND JOB SATISFACTION WITH THE PERFORMANCE OF PARAMEDICS AT BANDUNG GENERAL HOSPITAL

Rama Muhammad Bintang Sunaryo,^a Mayang Sari Ayu,^b

^a Mahasiswi Fakultas Kedokteran, Universitas Islam Sumatera Utara, JL. STM No 77, Medan, 20146 Indonesia

^b Dosen Fakultas Kedokteran, Universitas Islam Sumatera Utara, JL. STM No 77, Medan, 20146 Indonesia

Histori Artikel

Diterima:
16 September 2023

Revisi:
14 Agustus 2024

Terbit:
1 Januari 2025

Kata Kunci

Kepuasan Kerja, Stres
Kerja, Kinerja

Korespondensi

Tel.
081931105553
Email:
ramaabintang
@gmail.com

A B S T R A K

Latar Belakang: Salah satu faktor dalam organisasi sebuah RSU yang harus mendapat perhatian pihak manajemen adalah kinerja karyawan. Kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. **Tujuan:** menganalisis kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum (RSU) Bandung Medan Sumatera Utara yang dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja karyawan dan variabel variabel stres kerja karyawan tahun 2023. **Metode:** metode penelitian analitik korelasional dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling* dan besar sampel sebanyak 164 orang. Penelitian ini menggunakan data primer dari hasil pengisian kuesioner dan analisa data dengan menggunakan uji *pearson*. **Hasil:** analisis menyimpulkan bahwa stres kerja berhubungan dengan kinerja karyawan dan kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan. **Kesimpulan:** Terdapat hubungan dari stres kerja dengan kepuasan kerja dengan nilai alfa $0,000 < 0,05$. Stres kerja juga berhubungan dengan kinerja karyawan nilai alfa $0,000 < 0,05$. dengan masing-masing variabel memiliki arah pengaruh negatif, yang menandakan semakin tinggi stres maka kepuasan serta kinerja karyawan semakin menurun.

A B S T R A C T

Background: One of the factors in the organization of a RSU that must receive attention from management is employee performance. Performance is the result of work or work achievement. Performance has a broader meaning, not just stating the results of work, but how the work process takes place. Performance is about doing work and the results achieved from that work. **Objective:** to analyze employee performance at the Bandung General Hospital (RSU) Medan, North Sumatra which is influenced by employee job satisfaction variables and employee work stress variables in 2023. **Method:** correlational analytical research method with sampling techniques using total sampling techniques and a sample size of as many as 164 people. This research uses primary data from the results of filling out questionnaires and data analysis using the Pearson test. **Results:** the analysis concludes that work stress is related to employee performance and job satisfaction is related to employee performance. **Conclusion:** There is a relationship from job stress with job satisfaction with an alpha value of $0.000 < 0.05$. with each variable having a negative direction of influence, which indicates that the higher the stress, the more employee satisfaction and performance decrease. Job stress is also related to employee performance with an alpha value of $0.000 < 0.05$. with each variable having a negative direction of influence, which indicates that the higher the stress, the more employee satisfaction and performance decrease.

PENDAHULUAN

Salah satu tenaga kesehatan yang ikut dalam penanganan pasien adalah paramedis. Profesi paramedis sangat penting untuk penyampaian layanan kesehatan berkualitas tinggi di rumah sakit. Dibandingkan dengan layanan lain, fakta bahwa layanan yang diberikan didasarkan pada pendekatan bio-psiko-sosial spiritual dan dilakukan terus menerus sepanjang waktu merupakan keunggulan yang signifikan. Rumah sakit harus mempersiapkan dan menghadapi tuntutan masa depan dan pekerjaan berkualitas tinggi dengan cara yang mendasar, fokus, dan tulus. Perawatan kesehatan yang sistematis dan berkelanjutan yang mereka berikan.

Kinerja paramedis dapat memberikan gambaran baik atau buruknya mutu rumah sakit. Kinerja paramedis terlihat dari bagaimana paramedis menerapkan kerja berdasarkan standar kerja rumah sakit. Kinerja paramedis juga dapat dilihat dari sisi pola pikir dan kerja keras paramedis, motivasi dan kejujuran, serta penuh dedikasi dan loyalitas tinggi. Selain itu, paramedis yang harus merasa nyaman, dihargai, memiliki kesempatan mengembangkan diri dan ini menjadi alasan untuk menunjukkan kinerja di rumah sakit tersebut.¹

Karena salah satu tujuan organisasi rumah sakit didasarkan pada kualitas kinerja sumber daya manusianya, maka upaya peningkatan kinerja paramedis menjadi tantangan manajemen yang paling berat. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berdampak pada kinerja paramedis. Kepuasan kerja harus diperhatikan oleh pengurus organisasi, jika perwakilan merasa puas dalam menyampaikan

hasil kerjanya, maka dapat mendorong presentasi perwakilan untuk ditingkatkan. Karyawan yang puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan lebih cenderung mempromosikan bisnis, membantu orang lain, dan melakukan yang terbaik.²

Nyatanya, kinerja paramedis di rumah sakit tersebut belum memuaskan. Maka dari itu, Peranan paramedis terus menjadi perhatian berbagai kalangan. Kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien mengungkapkan kinerja paramedis. Hasil pasien yang lebih baik harus menjadi fokus layanan berkualitas tinggi. Apabila tersedia sumber daya manusia yang cukup, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, kondisi ini dapat terpenuhi. Paramedis mungkin mengalami stres terkait pekerjaan sebagai akibat dari banyaknya peran yang mereka mainkan dan perawatan kesehatan yang sistematis dan berkelanjutan yang mereka berikan.³

Sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya dikenal sebagai kepuasan kerja, dan ini mencerminkan perbedaan antara apa yang benar-benar diterima pekerja dan apa yang menurut mereka seharusnya mereka terima. Serangkaian perasaan, keyakinan, dan gagasan tentang bagaimana bereaksi terhadap pekerjaan disebut kepuasan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan.⁴

Kepuasan atau ketidakpuasan seorang paramedis terhadap pekerjaannya merupakan kondisi subyektif yang ditentukan dengan membandingkan apa yang diperoleh paramedis dari pekerjaannya dengan apa yang diharapkan paramedis. Paramedis yang ditolak bekerja tidak

akan puas dalam pekerjaannya dan dapat mengalami stres dan frustrasi.⁵

Stres di tempat kerja adalah masalah lain yang dihadapi paramedis di rumah sakit. Stres kerja adalah suatu kondisi yang melampaui obat-obatan dan memengaruhi tubuh, pikiran, dan emosi seseorang. Ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya biasanya merupakan akibat dari stres yang belum dikelola dengan baik. Stres kerja adalah ketika perusahaan memberikan tekanan yang terlalu besar kepada paramedisnya sehingga menyebabkan mereka merasa stres dan kinerja mereka menurun. Di sisi lain, kepuasan kerja merupakan faktor utama yang membantu paramedis bekerja lebih baik.⁶

Seseorang yang mengalami stres kerja mengalami depresi karena mereka tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya oleh majikannya. Kinerja karyawan akan sangat menderita akibat tingginya tingkat stres di tempat kerja. Beban kerja yang berlebihan, tekanan, atau keduanya merupakan indikator stres di tempat kerja. waktu, konflik peran, dan berbagai bentuk perubahan.⁷

Berdasarkan hasil penelitian analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kabupaten Morowali, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Morowali. RSUD Kabupaten Morowali, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja paramedis keperawatan di RSUD Kabupaten Morowali.⁸

Pengaruh kinerja perawat terhadap kepuasan kerja dan lingkungan tempat kerja

terbukti berdampak negatif terhadap kinerja. Di sisi lain, karyawan yang mengalami lebih sedikit stres di tempat kerja biasanya berkinerja lebih baik. Berdasarkan survei pendahuluan di Rumah Sakit Umum Bandung Kota Medan tahun 2022 pada 7 paramedis diketahui bahwa : Indikator Kinerja: Kualitas Kerja 37% (rendah), Kuantitas Kerja 47% (sedang), Tanggung Jawab 33% (rendah). Kerjasama 53% (sedang), Inisiatif 26% (rendah). Indikator kepuasan kerja: Suasana kerja 40% (rendah), Gaji 54% (sedang), promosi 60% (rendah), supervisi atasan 55% (rendah) dan rekan kerja 70% (sedang). Hasil survei pendahuluan diatas mendorong penulis meneliti tentang Pengaruh stres kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Bandung Kota Medan Sumatera Utara tahun 2022.

METODE

Penelitian ini telah mendapatkan persetujuan dari Komisi Etik Penelitian FK UISU, No.357/EC/KEPK.UISU/I/2023. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian analitik dengan menggunakan desain cross sectional, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan stres kerja dan kepuasan dengan kinerja paramedis. Penelitian ini dilakukan di RS Bandung Jl. Mistar No.39-43, Sei Putih Baru. Kecamatan Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli 2022 - Januari 2023. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah paramedis yang bekerja di Rumah Sakit Bandung Kota

Medan. Populasi pada penelitian ini sejumlah 67 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode purposive sampling. Sampel penelitian ini adalah paramedis RSU Bandung Kota Medan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuisoner, yang masing-masing kuisoner di adopsi dari peneliti sebelumnya. Kriteria Inklusi Paramedis di Rumah Sakit Bandung Responden bersedia untuk berpartisipasi. Kriteria Eksklusi Terdapat keadaan yang mengganggu pelaksanaan, seperti paramedis yang sakit dan responden menolak untuk berpartisipasi. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi *gamma* untuk melihat hubungan stres kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja kerja di RS Bandung Kota Medan.

HASIL

Tabel 1 Distribusi Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	(%)
Jenis Kelamin		
Laki Laki	27	38
Perempuan	20	62
Pendidikan Terakhir		
Diploma	57	85
Sarjana	8	11
Pascasarjana	2	4
Masa Kerja		
> 5 tahun	45	67
< 5 tahun	22	33
Bagian Kerja		
Perawat	27	40
Bidan	34	50
Apoteker	2	4
Laboratorium	4	6
Total	67	100

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 40 orang atau 62% dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 27 orang atau 38%. Pendidikan terakhir terbanyak adalah dari kelompok

responden yang berpendidikan diploma yaitu 57 orang atau 83% , sarjana sebanyak 8 orang atau 11%, pascasarjana sebanyak 2 orang atau 2%. lama bekerja karyawan terbanyak adalah <5 Tahun dengan jumlah 45 orang atau 66%, dan lama bekerja >5 tahun sebanyak 22 orang atau 32%, bagian kerja paramedis terbanyak adalah bidan dengan jumlah 34 orang atau 50%, perawat sebanyak 27 orang atau 40%, apoteker sebanyak 2 orang atau 4%, dan yang terakhir laboratorium sebanyak 4 orang atau 6%.

Tabel 2 Variabel Penelitian

Variabel	Frekuensi	(%)
Stres Kerja		
Rendah	3	5
Sedang	28	42
Tinggi	36	53
Kepuasan Kerja		
Tidak Puas	8	11
Cukup Puas	55	82
Sangat Puas	4	6
Kinerja Karyawan		
Kurang Baik	13	20
Sedang	27	40
baik	27	40
Total	67	100

Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja karyawan sebagian besar memiliki stres kerja tinggi dengan jumlah 81 responden (49,3%) dan sebagian kecil memiliki stres kerja rendah dengan jumlah 20 responden (12,1%). kepuasan kerja karyawan sebagian besar tidak puas dengan jumlah 55 responden (33,5%) dan sebagian kecil sangat puas dengan jumlah 16 responden (9,7%). kinerja karyawan sebagian besar memiliki kinerja rendah dengan jumlah 27 responden (40%) dan sebagian kecil memiliki kinerja kurang baik dengan jumlah 13 responden (20%).

Tabel 2 Hubungan Antara stres kerja dengan kinerja kerja

	Value	Asymptotic StandardError
Ordinal by Ordinal Gamma	-.848	0.68

Berdasarkan tabel pproximate Significance (P- Value) 0.000, < 0,05 yang berarti ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja kerja. angka koefisien korelasi gamma antara variabel stres kerja (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar -0,848 yang dapat disimpulkan bahwa angka koefisien tersebut menunjukkan adanya korelasi tinggi antara stres kerja dengan kinerja karyawan yaitu sebesar 84,8%. Sedangkan tanda “-“ menunjukkan bahwa arah hubungan berlawanan atau negatif, yaitu pada tingkat stres kerja rendah maka kinerja karyawan akan meningkat.

Tabel 2 Hubungan Antara kepuasan kerja dengan kinerja kerja

	Value	Asymptotic StandardError
Ordinal by Ordinal Gamma	.789	0.60

Berdasarkan tabel bahwa Approximate Significance (P-Value) 0.000, < 0,05 yang berarti ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja kerja. angka koefisien korelasi gamma antara variabel stres kerja (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 78.9%. Angka koefisiensi korelasi gamma sebesar 0,789 angka koefisien tersebut menunjukkan adanya korelasi atau hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin puas seorang karyawan dalam

melakukan pekerjaannya, maka kinerja kerja dari karyawan semakin baik.

Diskusi

Berdasarkan hasil analisis , maka akan dilakukan pembahasan yang memberikan beberapa informasi secara rinci tentang hasil penelitian serta bagaimana hubungan masing-masing variabel terhadap variabel lainnya. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Paramedis. Pengujian hipotesis antara variabel independen dan variabel dependen dilakukan melalui hasil analisis SPSS. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan terhadap masing-masing hipotesis sebagai berikut. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa Approximate Significance (P- Value) 0.000 , < 0,05 yang berarti ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja kerja. angka koefisien korelasi gamma antara variabel stres kerja (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar -0,848. Tanda “- “ menunjukkan bahwa arah hubungan berlawanan atau negatif, yaitu pada tingkat stres kerja rendah maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan indikator, tuntutan tugas dan tuntutan peran mengalami stres tinggi yaitu sebanyak 53%. Tuntutan tugas paramedis berhubungan dengan beban kerja seperti waktu kerja dengan sistem shift sedangkan tuntutan peran berhubungan dengan adanya double job yang diberlakukan untuk paramedis. Pada beberapa responden terdapat tingkat stres yang tinggi dengan kinerja yang baik, ini disebabkan karena adanya tuntutan dari personal responden, sehingga walaupun tingkat stres responden

tinggi, dapat menghasilkan kinerja yang baik. Paramedis yang memiliki double job atau paramedis yang bekerja di dua pekerjaan sekaligus, merupakan situasi yang bisa sangat menantang. Hal ini dapat memengaruhi kinerja mereka dan tingkat stres yang mereka alami. Reward yang mereka dapatkan ketika mereka memiliki double job antara lain, memiliki pendapatan tambahan dan keterampilan ganda. Punishment yang mereka alami berupa stres tinggi, kurangnya waktu luang serta risiko burnout.

Keterkaitan antara tingkat stres kerja dan kinerja dalam lingkup psikologis bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor, dan fenomena di mana tingkat stres tinggi dikaitkan dengan kinerja baik dikenal sebagai "teori stresor yang diatasi" atau "teori Yerkes-Dodson." Teori ini menunjukkan bahwa ada tingkat optimal stres yang dapat meningkatkan kinerja, tetapi melewati titik ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Salah satu dampak stres kerja secara psikologis adalah dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dimana kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Ketidaktelitian dalam hal ini bisa berakibat pada kurangnya semangat kerja yang berdampak pada rendahnya kinerja karyawan, dan tingginya tingkat turnover dan absensi karyawan. Stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah atau khawatir. Dan perlu dipahami bahwa mencapai kinerja sesuai yang diharapkan dari seorang karyawan tidak mudah karena dipengaruhi oleh: kompensasi, kepuasan, motivasi, dan lingkungan kerja.^{9,10}

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jafar tahun 2018 dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Kerja Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII bahwa Stres Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.³

Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat bahwa Approximate Significance (P- Value) 0.000 , < 0,05 yang berarti ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja kerja. angka koefisien korelasi. Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, adanya kepuasan kerja yang baik akan meningkatkan profisiensi dan produktivitas dari karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti gaji dan imbalan yang memadai, ketertarikan terhadap pekerjaan, rekan kerja yang suportif dalam lingkungan kerja, dan sikap serta perilaku atasan yang tidak memberatkan.¹¹ Saat karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, umumnya karyawan tersebut akan bekerja dengan baik. Namun sebaliknya, jika karyawan tidak puas atau kurang menyenangi pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara kurang maksimal, dikarenakan beberapa alasan subjektif yang berbeda-beda di antara masing-masing karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menjabarkan bahwasanya kepuasan kerja berhubungan kuat dengan kinerja karyawan secara searah.¹²⁻²⁰

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian hubungan stres kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja

paramedis di RSUD Bandung Kota Medan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara stres kerja dengan kinerja kerja dan terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja kerja

DAFTAR REFERENSI

1. Kusmaningtyas A. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*. 2017;1(01)
2. Abi NA, Adawiyah WR, Sujadi A. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dengan Strategi Coping Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*. 2018;20(4)
3. Jafar S. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII . Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Published online 2018
4. Aji IM. Pengaruh Motivasi Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Di Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ponorogo. *Universitas Muhammadiyah Ponorogo*. Published online 2020
5. Trianingrat NKAR, Supartha IWG. Pengaruh Stres Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*. 2020;9(5):1838-1857
6. Steven HJ, Prasetio AP. Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*. 2020;5(1):78-88
7. Azizah, SN. Wijaya D. Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Bagian Keuangan RSUD Dr. Soedirman Kebumen). *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis*. 2019;13(2):1
8. Latiho RS. Analisis Pengaruh Kepuasan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Keperawatan di RSUD Kabupaten Morowali. *Katalogis*. 2016;4(8)
9. Ningsih DS, Chairizal TN. Pengaruh Stres Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda Pekanbaru. Doctoral dissertation, Riau University. Published online 2014
10. Yerkes RM, Dodson JD. The relation of strength of stimulus to rapidity of habit - formation. *Journal of Comparative Neurology and Psychology*. 1908;18(5):459-482
11. Azhari Z, Resmawan E, Ikhsan M. Publik MA, Terbuka U. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *FORUM EKONOMI*. 2021;23(2):187-193. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>
12. Sabuhari R, Sudiro A, Irawanto DW, Rahayu M. The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*. 2020;10(8):1777-1786. <https://doi.org/doi:10.5267/j.msl.2020.1.001>
13. Inegbedion H, Inegbedion E, Peter A, Harry L. Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*. 2020a;6(1):e03160. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
14. Inegbedion H, Inegbedion E, Peter A, Harry L. Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*. 2020;6(1):e03160. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
15. Kader N, Elhusein B, Elhassan NM, Alabdulla M, Hammoudeh S, Hussein NR. Burnout and job satisfaction among psychiatrists in the Mental Health Service, Hamad Medical Corporation, Qatar. *Asian Journal of Psychiatry*. 2021;58(January):102619. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2021.102619>

16. Khtatbeh MM, Mahomed ASB, Rahman S bin A, Mohamed R. The mediating role of procedural justice on the relationship between job analysis and employee performance in Jordan Industrial Estates. *Heliyon*. 2020;6(10):e04973. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04973>
17. Mira MS, Choong YV, Thim CK. The effect of HRM practices and employees' job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*. 2019;9(6):771-786. <https://doi.org/doi:10.5267/j.msl.2019.3.011>
18. Nabawi R. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2019;2(2):170-183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
19. Padmanabhan S. The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees. *Current Research in Behavioral Sciences*. 2021;2(February):100026. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2021.100026>
20. Rusu G, Avasilcăi S, Huțu CA. Organizational Context Factors Influencing Employee Performance Appraisal: A Research Framework. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2019;221:57-65. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.090>