

PENGARUH *JOB STRESS* DAN *FATIGUE* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN MEDIASI *JOB SATISFACTION*: STUDI PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIA PADANG

THE EFFECT OF JOB STRESS AND FATIGUE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH MEDIATION JOB SATISFACTION: STUDY AT CLASS IIA CORRECTIONAL INSTITUTION PADANG

Afdhal Naufal Sofyan¹, Rahmi Fahmy², Hendra Lukito^{3*}

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Andalas^{1,2,3}

Email: afdhaln27@gmail.com¹, rahmifahmy@eb.unand.ac.id²,
hendralukito@eb.unand.ac.id³

ABSTRACT

Employee performance is a key factor in the success of an organization, which can be influenced by various psychological elements and the work environment. Job stress and fatigue are often the main causes that affect performance. On the other hand, job satisfaction acts as a buffer that can reduce the negative impact of stress and fatigue. This study aims to analyze the effect of job stress and fatigue on employee performance through job satisfaction, as well as the effect of job satisfaction on employee performance. The population in this study were Class IIA Padang Correctional Institution employees. The sampling technique used purposive sampling so that 48 respondents were obtained, namely the guard officers of the Class IIA Padang Correctional Institution. Data analysis techniques using Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS 4 software. The results showed job stress has a positive and significant effect on employee performance and job satisfaction, fatigue has a negative but insignificant effect on employee performance and job satisfaction, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction does not mediate the relationship between fatigue and employee performance, job satisfaction acts as a mediator of the relationship between job stress and employee performance.

Keywords: *Job Stress, Fatigue, Job Satisfaction, Employee Performance, Class IIA Correctional Institution Padang.*

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi, dimana dapat dipengaruhi oleh berbagai elemen psikologis dan lingkungan kerja. Stres kerja dan kelelahan sering kali menjadi penyebab utama yang mempengaruhi kinerja. Di sisi lain, kepuasan kerja berperan sebagai *buffer* yang dapat mengurangi dampak negatif dari stres dan kelelahan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *job stress* dan *fatigue* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction*, serta pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance*. Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Padang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* sehingga diperoleh 48 responden yaitu petugas penjagaan Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Padang. Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan software SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* dan *job satisfaction*, *fatigue* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *employee performance* dan *job satisfaction*, *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, *job satisfaction* tidak memediasi hubungan *fatigue* dan *employee performance*, *job satisfaction* berperan sebagai mediator hubungan *job stress* dan *employee performance*

Kata kunci: *Job Stress, Fatigue, Job Satisfaction, Employee Performance, Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Padang*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan tidak terlepas dari manusia yang berperan aktif dan dominan setiap kegiatan kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan).

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi, dimana dapat dipengaruhi oleh berbagai elemen psikologis dan lingkungan kerja. Stres kerja dan kelelahan sering kali menjadi penyebab utama yang mempengaruhi kinerja.

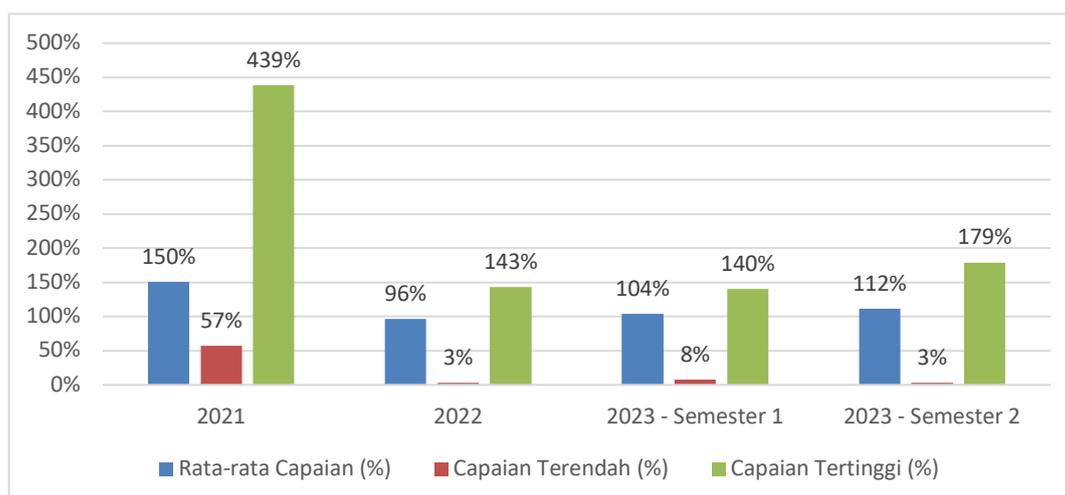
Dalam bekerja, seseorang akan dihadapkan dengan berbagai tuntutan dan hambatan yang dirasa dapat menekan, membebani, atau melebihi kapasitas yang mereka miliki. Pada akhirnya, hal ini akan menimbulkan stres. Stres dalam bekerja akan berdampak pada fisiologis, psikologis, dan perilaku seseorang. Begitu juga pada pekerjaan seperti sipir/petugas penjagaan di Lembaga Pemasyarakatan. Dimana menjalani tugas sebagai seorang petugas sipir bukanlah hal yang mudah karena setiap hari mereka akan dihadapkan dengan narapidana yang memiliki berbagai macam kasus.

Menurut Undang-undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan, sipir yang bertugas di Lembaga Pemasyarakatan adalah petugas

pemasyarakatan yang diberi tugas untuk melakukan perawatan terhadap tahanan yang ada di Lembaga Pemasyarakatan. Lapas (Lembaga Pemasyarakatan) merupakan tempat narapidana yang sedang menjalani masa putusan. Di lapas biasanya tahanan dan narapidana disebut dengan WBP (Warga Binaan Pemasyarakatan). Tentunya para sipir tersebut tidak luput juga dari hal-hal seperti stress kerja, fatigue dalam bekerja, serta kepuasan akan kerjanya yang mana akan memiliki pengaruh kepada kinerja sipir atau petugas lapas tersebut.

Employee Performance adalah kemampuan karyawan untuk melakukan tugas-tugas mereka sesuai dengan harapan organisasi, berkontribusi pada produktivitas organisasi, dan keberlanjutan. Karyawan yang berprestasi tinggi mencapai tujuan strategis, memberikan produk dan layanan berkualitas, dan menumbuhkan hubungan positif dengan pelanggan dan pemangku kepentingan (Dogbe et al., 2024). Johari (2019) mendefinisikan kinerja sebagai kemampuan individu untuk berhasil melakukan tugas dengan menggunakan sumber daya yang tersedia di tempat kerja.

Kinerja Lapas Padang secara umum mengalami peningkatan meski masih perlu perbaikan berkelanjutan dalam beberapa aspek. Seperti dalam grafik pada gambar 1.2 dimana dapat dilihat rata-rata capaian mengalami penurunan pada tahun 2022, akan tetapi mengalami kenaikan terus dari tahun 2023 semester 1 sampai semester 2 tahun 2023.



Gambar 1. Capaian Kinerja Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Kota Padang

Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Kota Padang memiliki peran yang sangat penting dalam pemasarakatan narapinada sebelum kembali ke lingkungan publik. Untuk menjalankan tugasnya dengan efektif, tentunya perlu untuk memperhatikan tingkat stress kerjanya atau Job Stress serta Fatigue yang dialami khususnya sipir atau petugas penjagaan pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Kota Padang. Karena sipir tidak hanya menghadapi tekanan dari dalam baik itu berhadapan dengan narapidana/warga binaan pemasarakatan (WBP) ataupun kolega-kolega, tetapi mereka juga menghadapi tekanan dari luar disaat sedang melaksanakan tugasnya. Tentunya hal ini akan memiliki efek terhadap kinerja karyawan atau Employee Performance sipir tersebut.

Tidak dapat dipungkiri juga hal tersebut akan memiliki dampak terhadap kepuasan kerja atau Job Satisfaction para sipir tersebut. Disisi lain Job Satisfaction akan berdampak terhadap Employee Performance dimana ketika seseorang individu merasa puas dengan pekerjaannya maka hal tersebut akan memiliki dampak baik kepada kinerjanya. Begitu juga sebaliknya

ketika mereka merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka hal tersebut akan jadi bumerang yang akan mempengaruhi kinerjanya.

Stress kerja merupakan ketegangan atau tekanan yang dialami oleh individu akibat dari tuntutan serta persyaratan pekerjaan yang berlebihan. Stres kerja sendiri dapat muncul dari berbagai faktor seperti beban kerja yang tinggi, ketidakjelasan peran, kurangnya kendali, konflik dalam lingkungan kerja, dan lain sebagainya.

Menurut Robbins dan Judge (2023), stress adalah proses psikologis yang terjadi ketika seseorang bereaksi terhadap tekanan lingkungan (stresor) melalui berbagai strain fisiologis, psikologis, dan perilaku. Ini bertujuan untuk membantu mengatasi dan beradaptasi dengan situasi tersebut.

Stres kerja yang tinggi dapat mengurangi kinerja karyawan tetapi juga dapat meningkatkan kinerja jika tidak terlalu berlebihan untuk ditanggung oleh individu. Karena stres kerja yang berkepanjangan dapat menyebabkan penurunan motivasi atau demotivasi, peningkatan kelelahan, penurunan konsentrasi, dan kesalahan dalam pekerjaan. Selain itu, stres kerja yang tinggi juga dapat berdampak pada

kesehatan fisik dan mental dari karyawan, meningkatkan tingkat absensi kerja, dan mempengaruhi hubungan interpersonal di tempat kerja.

Disisi lain Fatigue adalah perasaan kelelahan mental atau fisik yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Fatigue memengaruhi cara seseorang berpikir dan berperilaku dengan cara-cara yang mungkin tidak disadari (Kayser et al, 2022). Fatigue didefinisikan sebagai perasaan kelelahan fisik atau mental yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Fatigue disebabkan oleh tidur yang terganggu secara kronis, deprivasi tidur akut, bekerja malam, atau intensitas kerja yang tinggi (Ganesan et al, 2019).

Job Stress dan Fatigue adalah dua faktor kunci yang mempengaruhi Employee Performance. Job Stress yang terkontrol dapat mendorong individu untuk bekerja lebih giat dikarenakan tantangan dari pekerjaan tersebut. Seperti penelitian dari Kamila Mariam Iftikhar, et al (2023) dimana ditemukannya hubungan yang signifikan antara stres positif dengan peningkatan kinerja kerja. Akan tetapi terlalu banyak terekspos Job Stress dan tidak terkontrol akan memiliki dampak terhadap Employee Performance. Seperti pada penelitian Hassan, et al (2020) dimana stress tersebut berdampak negatif terhadap Employee Performance. Fatigue atau kelelahan akan memiliki dampak yang detrimental atau merugikan ketika individu tersebut terekspos dalam jangka waktu yang lama. Tidak jarang fatigue tersebut akan dapat mempengaruhi kinerja atau Employee Performance mereka. Dari kedua faktor diatas dapat bermuara ke Job Satisfaction, dimana ketika seorang individu merasakan puas akan pekerjaannya maka mereka akan

memberikan effort lebih untuk melakukan tugas-tugasnya.

Menurut Rivai et al (2019) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Job satisfaction mempunyai hubungan dengan hal-hal seperti gaji, stress dalam pekerjaan, pemberdayaan, perusahaan serta kebijakan pada administrasi, prestasi, pertumbuhan pribadi, hubungan dengan orang lain, dan juga kondisi kerja sama secara keseluruhan.

Menurut hasil wawancara dengan beberapa Petugas Penjagaan (Sipir) di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Kota Padang didapati bahwa secara umum terdapat stress kerja yang dialami oleh petugas penjagagaan, terdapat kelelahan fisik yang dirasakan responden, kebanyakan responden merasa puas dengan pekerjaan saat ini, dan untuk setahun terakhir, kinerja umumnya dirasa baik. Berdasarkan uraian tersebut maka perlu untuk melakukan penelitian di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Padang mengenai stress kerja, *fatigue*, kepuasan kerja, dan kinerja dari Sipir Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Padang.

METODE

Penelitian ini sebagai rangkaian kegiatan yang terencana, dilakukan dengan cara-cara tertentu dalam mengkaji, mempelajari atau menyelidiki suatu permasalahan untuk memperoleh jawaban dan penyelesaian. Desain penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan instrument survei yakni mencari tahu hubungan pengaruh antar variabel independent dan variabel dependent.

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dari Lembaga Pemasyarakatan

Kelas IIA Kota Padang yang berjumlah sebanyak 120 orang per tahun 2024. Pemilihan sampel menggunakan Teknik *Purposive sampling*. Variabel dependent merupakan variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi oleh keberadaan variabel independent (bebas). Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependennya adalah Employee Performance. Variabel independent pada penelitian ini adalah job stress dan fatigue. Penelitian ini menggunakan mediasi dari job satisfaction untuk mencari tahu pengaruh dari variabel independent ke dependent melalui mediasi.

Analisis statistik deskriptif merupakan pengujian pertama yang dilakukan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data. Pengujian analisis data statistik deskriptif dimanfaatkan guna mendapatkan bayangan terkait data penelitian variabel. Statistik deskriptif tersusun mulai dari nilai minimum, nilai maksimum, mean, serta standard deviation. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan analisis statistik yaitu analisis partial least square. Model yang dipakai dalam penelitian adalah model structural equation model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis model pengukuran (Measurement Model) atau juga disebut outer model dilakukan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk laten dengan indikatornya (Hair et al., 2022). Model ini dipergunakan untuk mengetahui uji validitas konstruk dan reliabilitas konstruk terhadap 48 responden penelitian yang merupakan Petugas Penjagaan di Lembaga Masyarakat Kelas IIA Padang kemudian di olah menggunakan SmartPLS 4.

Uji Validitas

Untuk menilai kualitas instrumen yang digunakan, pengujian berdasarkan convergent validity dilakukan pada SmartPLS versi 4.0. Ini dilakukan dengan melihat nilai Outer Loading dan Average Variance Extracted (AVE), serta untuk mengetahui seberapa baik suatu konsep dapat didefinisikan oleh suatu ukuran. Uji tersebut berupa *convergent validity* dan *discriminant validity*, sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Variance Extracted (AVE)

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Employee Performance (Y)	0.591
Job Stress (X1)	0.695
Fatigue (X2)	0.552
Job Satisfaction (Z)	0.595

Sumber: Pengolahan Data Primer SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai AVE > 0,5. Hal ini berarti bahwa seluruh item dari

masing-masing variabel dapat digunakan untuk pengukuran dan analisis lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil Fornell Larckerr Criterion

	Employee Performance (Y)	Fatigue (X2)	Job Satisfaction (Z)	Job Stress (X1)
Employee Performance (Y)	0.769			
Fatigue (X2)	-0.335	0.743		
Job Satisfaction (Z)	0.723	-0.187	0.771	
Job Stress (X1)	0.740	-0.269	0.568	0.833

Sumber: Pengolahan Data Primer SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel 2 diatas, uji validitas diskriminan berdasarkan nilai fornell larckerr pada penelitian ini telah memenuhi syarat untuk dilakukan tahap pengujian selanjutnya. Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator tersebut dengan variabel lain. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel memiliki validitas yang tinggi.

Hasil Structural Equation Model

Dalam penelitian ini, model struktural digunakan untuk

mengestimasi koefisien jalur yang mengidentifikasi kekuatan hubungan antara variabel terikat (*employee performance*) dan variabel variabel bebas (*job stress* dan *fatigue*) dan juga pengaruh variabel mediasi (*job satisfaction*) dengan menggunakan fungsi bootstrapping. Uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural menggunakan nilai koefisien jalur atau nilai t untuk setiap jalur. Nilai koefisien jalur atau model inner path ditunjukkan dengan nilai T statistik yang harus di atas 1,96. Pengujian terhadap model struktural struktural dari penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini:

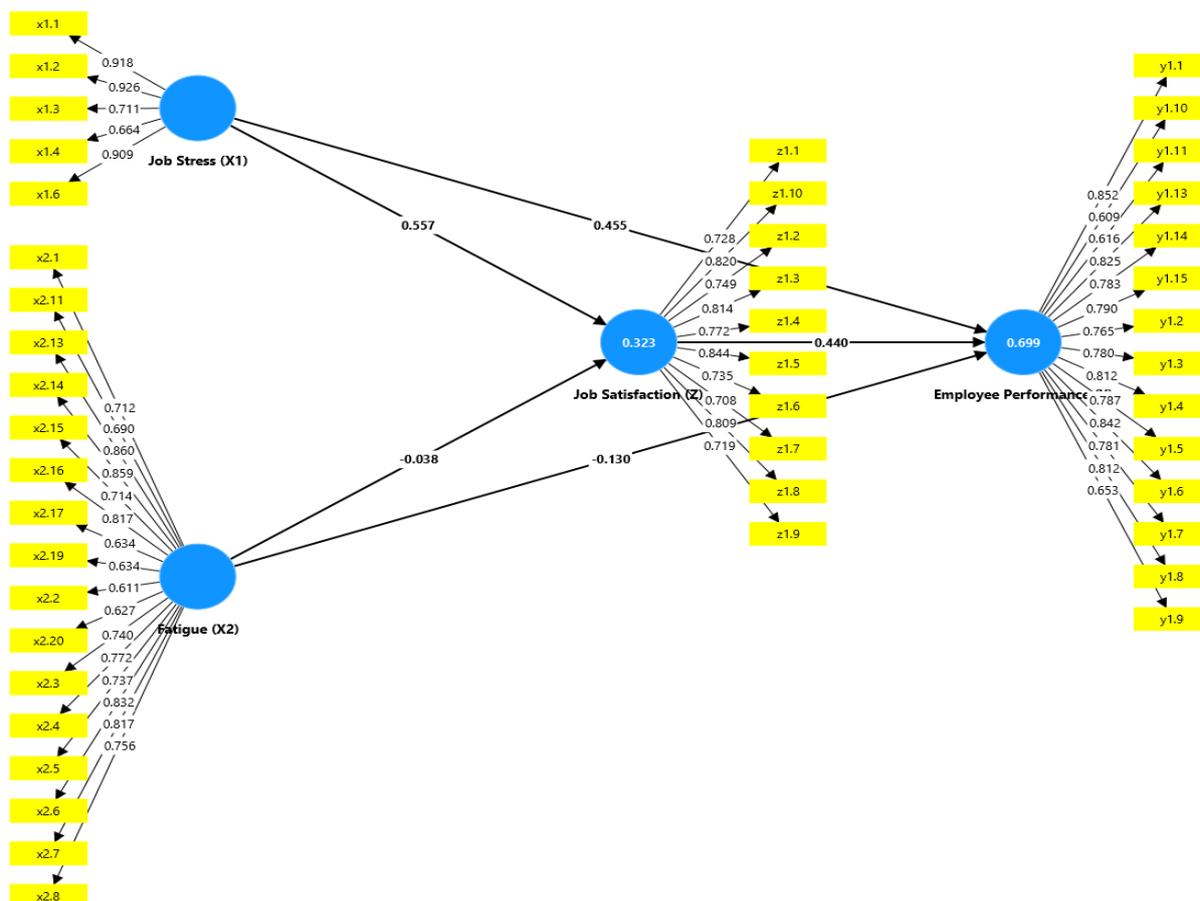
Tabel 3. Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
Job Stress -> Employee Performance	0.455	0.441	0.109	4.170	0.000
Fatigue -> Employee Performance	-0.130	-0.133	0.099	1.318	0.188
Job Stress -> Job Satisfaction	0.557	0.565	0.105	5.304	0.000
Fatigue -> Job Satisfaction	-0.038	-0.066	0.148	0.254	0.799
Job Satisfaction -> Employee Performance	0.440	0.443	0.102	4.305	0.000
Job Stress -> Job Satisfaction -> Employee Performance	0.240	0.245	0.070	3.436	0.001
Fatigue -> Job Satisfaction -> Employee Performance	-0.025	-0.041	0.070	0.366	0.714

Sumber: Pengolahan Data Primer SmartPLS (2024)

Hasil pengujian model struktural yang menunjukkan keseluruhan nilai statistik dari hipotesis yang diuji melalui

proses basic bootstrap dapat dilihat pada Gambar 2 di bawah ini.



Gambar 2. Hasil Uji Hipotesis Bootstrap

Pembahasan Pengaruh *Job Stress* terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan hasil path coefficient *Job Stress* memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap *Employee Performance* dengan nilai *original sample* 0,455, *t statistics* 4,170, dan *p values* sebesar 0,000 yang artinya hubungan variabel ini positif dan arah dari pengaruh variabel positif yang bersifat signifikan. Dimana dengan tingkat stress yang rendah dan dapat diatasi maka akan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai dalam hal ini petugas penjagaan di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Padang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Kamila Mariam Iftikhar, et al (2023) dan Mochammad Munir Rachman (2021). Dimana kedua penelitian tersebut menyatakan bahwa pengaruh dari stress terhadap kinerja positif dan signifikan. Hasil penelitian lain dari Prasetya, et al (2020) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Fatigue* terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan hasil path coefficient *fatigue* terhadap *employee performance* diperoleh nilai original

sample -0.130, t statistik $1.318 < 1,96$ dan p values sebesar $0.188 > 0,05$ yang artinya hubungan variabel ini negatif dan arah dari pengaruh variabel negatif tetapi tidak signifikan. *Fatigue* berpengaruh negatif akan tetapi tidak signifikan terhadap *employee performance*. Dimana tingkat kelelahan yang dirasakan oleh petugas penjagaan pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Padang pengaruhnya negatif akan tetapi tidak signifikan.

Hasil penelitian ini serupa dengan hasil penelitian dari Dettmers, et al (2020) yang mana penelitian tersebut menyatakan bahwa *fatigue* memiliki pengaruh negatif terhadap *employee performance*. Hasil penelitian lain dari Jialin Fan and Andrew P. Smith (2017) menyatakan bahwa *fatigue* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh *Job Stress* terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil path coefficient *job stress* terhadap *job satisfaction* diperoleh nilai original sample 0,557, t statistik $5,304 > 1,96$ dan p values sebesar $0.000 < 0,05$ yang artinya hubungan variabel ini positif dan arah dari pengaruh variabel positif yang sifatnya signifikan. *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Dimana tingkat stress yang dirasakan oleh petugas penjagaan pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Padang memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Riaz, et al (2016) dimana pada penelitian tersebut ditemukan bahwa *job stress* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Hasil penelitian lain dari Dartey-Baah, et al (2019) menemukan bahwa *job stress* berpengaruh negatif

dan juga signifikan terhadap *job satisfaction*.

Pengaruh *Fatigue* terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil path coefficient *fatigue* terhadap *job satisfaction* diperoleh nilai original sample -0,038, t statistik $0,148 < 1,96$ dan p values sebesar $0.799 > 0,05$ yang artinya hubungan variabel ini negatif dan arah dari pengaruh variabel negatif akan tetapi tidak signifikan. *Fatigue* berpengaruh negatif akan tetapi tidak signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Dimana hal ini berarti bahwa tingkat kelelahan yang dirasakan responden dalam hal ini petugas penjagaan Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Padang tidak terlalu tinggi walaupun efeknya negatif terhadap kepuasan kerja mereka.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jarosz, et al (2022) dimana pada penelitian tersebut menemukan bahwa terdapat hubungan antara *fatigue* dan *job satisfaction* yang bersifat negatif. Penelitian lainnya oleh Blais, et al (2020) mendapati bahwa *fatigue* secara umum memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan hasil path coefficient *job satisfaction* terhadap *employee performance* diperoleh nilai original sample 0,440, t statistik $3,305 > 1,96$ dan p values sebesar $0.000 < 0,05$ yang artinya hubungan variabel ini positif dan arah dari pengaruh variabel positif. *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* hal ini berarti bahwa kepuasan kerja yang dirasakan

responden yakni petugas penjagaan tinggi terhadap kinerja mereka.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siswadi, et al (2024) yang menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*. Prasetya, et al (2020) juga menemukan hasil yang sama yaitu pengaruh yang positif dan signifikan antara *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*.

Pengaruh *Job Stress* terhadap *Employee Performance* dengan mediasi *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil path coefficient *job stress* terhadap *employee performance* dengan mediasi *job satisfaction* dengan nilai sampel asli 0.245, lalu nilai P-Value sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan nilai T-Statistik 3.347 lebih besar dari 1,96 sehingga dinyatakan signifikan yang artinya bahwa terdapat pengaruh *job satisfaction* memediasi hubungan dari *job stress* terhadap *employee performance*.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Siswadi et al (2024) dimana penelitian tersebut mengatakan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh dari stress kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Mar'atus Solikhah (2023) yang hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara stress kerja dan kinerja karyawan. Di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Padang, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting sebagai mediator dalam hubungan antara stress kerja dan kinerja karyawan. Dimana stress kerja yang manageable/dikendalikan tidak hanya akan meningkatkan kepuasan kerja

karyawan tetapi juga berkontribusi kepada kinerja mereka yang lebih baik melalui kepuasan tersebut. Hal ini menekankan pentingnya untuk menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan melalui stress kerja yang dikendalikan agar meningkatnya kinerja karyawan tersebut.

Pengaruh *Fatigue* terhadap *Employee Performance* dengan mediasi *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil path coefficient *job stress* terhadap *employee performance* dengan mediasi *job satisfaction* dengan nilai sampel asli yaitu -0.017, lalu hubungan *job satisfaction* memediasi *fatigue* terhadap *employee performance* memiliki nilai P-Value sebesar 0,810 yang lebih besar dari 0,05 dan nilai T-Statistik 0,241 yang lebih kecil dari 1,96, sehingga dinyatakan tidak signifikan yang artinya bahwa tidak terdapat pengaruh *job satisfaction* memediasi hubungan dari *fatigue* terhadap *employee performance*.

Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Sastrawan, et al (2022) dimana pada penelitian tersebut ditemukan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan mediasi antara hubungan *burnout* dengan kinerja. Disisi lain penelitian lainnya dari Amellia, et al (2023) menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja memiliki peran mediasi antara hubungan kelelahan/*burnout* dan kinerja karyawan. Mengingat bahwa kelelahan fisik/*fatigue* merupakan salah satu komponen utama dari *burnout* yaitu merupakan salah satu indikator dari *burnout* yakni pada dimensi *exhaustion* khususnya *physical exhaustion*. Hasil ini mengindikasikan bahwa dalam konteks pengaruh kepuasan kerja memediasi kelelahan fisik/*fatigue* terhadap kinerja karyawan tidak memiliki peran sebagai mediator.

Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Padang, hasil ini menunjukkan bahwa kelelahan fisik/*fatigue* tidak cukup kuat untuk mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk shift kerja petugas penjagaan dimana mereka melakukan dinas selama 2 hari dan mendapatkan libur selama 2 hari ketika sudah melakukan shift malam. Oleh karena itu mereka telah mendapatkan waktu istirahat yang dirasa cukup untuk melakukan aktivitas kembali pada saat shift mereka untuk bekerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Disarankan bagi peneliti berikutnya untuk dapat meneliti variabel lainnya yang masih jarang diteliti seperti variabel Psychological Capital, Workplace Boredom, Workplace Environment, Workplace Safety, Wellbeing, Work-life Conflict, Risk of Victimization sehingga dapat memperkuat penelitian selanjutnya dan memberikan wawasan yang lebih komprehensif dan hasil penelitian yang lebih baik. Disarankan agar penelitian berikutnya melibatkan ukuran sampel yang lebih besar dan lebih beragam. Melibatkan karyawan dari berbagai departemen, level jabatan, atau lokasi yang berbeda dalam instansi yang dapat meningkatkan representativitas hasil dan memungkinkan analisis yang lebih mendalam mengenai perbedaan dalam pengaruh variabel. Disarankan bagi peneliti berikutnya, melakukan penelitian dengan melibatkan beberapa instansi atau organisasi dengan karakteristik yang berbeda. Seperti pada Rumah Tahanan (Rutan), dan Lembaga Pemasyarakatan Perempuan dimana petugas penjagaannya merupakan perempuan. Ini akan membantu menilai

pengaruh variabel-variabel yang diteliti dalam konteks yang lebih luas dan beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Blais A-R, Gillet N, Houle SA, Comeau CA and Morin AJS (2020) Work Fatigue Profiles: Nature, Implications, and Associations With Psychological Empowerment. *Front. Psychol.* 11:596206. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.596206>
- Dartey-Baah, K., Quartey, S. H., & Osafo, G. A. (2020). Examining occupational stress, job satisfaction and gender difference among bank tellers: evidence from Ghana. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(7), 1437–1454. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-07-2019-0323>
- Dettmers, J., Wendt, C., & Biemelt, J. (2020). Already exhausted when arriving at work? a diary study of morning demands, start-of-workday fatigue and job performance and the buffering role of temporal flexibility. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(6), 809–821. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1810666>
- Dogbe, C. S. K., Abloranyi, K. K., Pomegbe, W. W. K., & Duah, E. (2024). Inducing employee performance among state-owned enterprises, through employee ethical behaviour and ethical leadership. *Social Responsibility Journal*. <https://doi.org/10.1108/SRJ-11-2023-0650>

- Dwi Amellia, S., Nur Fahmi Mufreni, A., & Ramadhani, I. (2023). Effects of Work-Life Balance and Burnout Towards Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Jurnal Ekuisci*, 1(2), 95–105. <https://doi.org/10.62885/ekuisi.v1i2.100>
- Fan, J., Smith, A.P. (2017). The Impact of Workload and Fatigue on Performance. In: Longo, L., Leva, M. (eds) *Human Mental Workload: Models and Applications*. H-WORKLOAD 2017. *Communications in Computer and Information Science*, vol 726. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-61061-0_6
- Ganesan S, Magee M, Stone J et al. The impact of shift work on sleep, alertness and performance in healthcare workers. *Sci Rep*. 2019;9:4635. <https://doi.org/10.1038/s41598-0140914-x>
- Hassan, M., Azmat, U., Sarwar, S., Adil, I. H., & Gillani, S. H. M. (2020). Management Review (Kuwait Chapter) IMPACT OF JOB SATISFACTION , JOB STRESS AND MOTIVATION ON JOB. *Arabian Journal of Business and Management Review (Kuwait Chapter)*, 9(2), 31–42.
- Jarosz, K., Zborowska, A., & Młynarska, A. (2022). Rationing Care, Job Satisfaction, Fatigue and the Level of Professional Burnout of Nurses in Urology Departments. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(14). <https://doi.org/10.3390/ijerph19148625>
- Johari, G. J., & Soekiman, A. (2019). Faktor yang Mempengaruhi Daya Saing Kontraktor Kecil pada Industri Konstruksi di Jawa Barat. In *Jurnal Sains dan Teknologi ISTP*: Vol. 11(2).
- Kamila Mariam Iftikhar, Faraz Ahmed Wajidi, Fauzia Imtiaz, Kiran Nooruddin, & Nimra Mehmood. (2023). Impact of Positive Stress on Job Performance with Reference To Public Sector of Pakistan: A Case Study of Healthcare Workers. *International Journal of Social Science & Entrepreneurship*, 3(3), 451–467. <https://doi.org/10.58661/ijss.v3i3.219>
- Kayser KC, Puig VA, Estep JR. Predicting and mitigating fatigue effects due to sleep deprivation: a review. *Front Neurosci*. 2022;16:930280. <https://doi.org/10.3389/fnins.2022.930280>
- Prasetya, A., Khairunnisa, H., & Luqman Aziz, A. (2021). The Effect of Work Stress and Burnout on Job Satisfaction and Employee Performance: A Test of Conservation of Resources Theory. *Atlantis Press International B.V.*, 191(AICoBPA 2020), 74–79. <https://www.atlantispress.com/proceedings/aicobpa-20/125961190>
- Rachman, M. M. (2021). The Impact of Work Stress and the Work Environment in the Organization: How Job Satisfaction Affects Employee Performance? *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 09(02), 339–354. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2021.92021>

- Riaz, M.A., Ahmad, N., Riaz, M., Murtaza, G., Khan, T., & Firdous, H.M. (2016). Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction. *International Review of Management and Business Research*, 5, 1370.
- Rivai, H. A., Reza, D. Y., & Lukito, H. (2019). Distributive Justice, Job Satisfaction and Organizational Commitment as Antecedents of Employee Performance: A Study in Indonesia National Health Insurance Workers. *100(Icoi)*, 670–676.
<https://doi.org/10.2991/icoi-19.2019.117>
- Robbins, S. P., & Judge, Tim. (2023). *Organizational behavior*. Pearson.
- Sastrawan, K. B., Dharmanegara, I. B. A., & Yasa, P. N. S. (2022). The Effect Of Work Load And Burnout On Performance Employees With Mediation Job Satisfaction At Klungkung Regional General Hospital. *JUSTBEST: Journal of Sustainable Business and Management*, 2(2), 73–87.
<https://doi.org/10.52432/justbest.2.2.2022.73-87>
- Siswadi, S. R. N., Muis, M., Thamrin, Y., Russeng, S. S., Naiem, F., & Manyullei, S. (2024). The Effects of Work Stress and Workload on Job Satisfaction With its Impact on Employee Performance at PT. Industrial Kapal Indonesia (Persero). *Journal of Law and Sustainable Development*, 12(1), e3023.
<https://doi.org/10.55908/sdgs.v12i1.3023>
- Solikhah, M. (2023). Analysis Of The Influence Of Work Stress On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 3(02), 403–413.
<https://doi.org/10.59141/jrssem.v3i02.550>