



THE EFFECT OF WORKLOAD ON JOB SATISFACTION WITH JOB STRESS AS A MEDIATING VARIABLE AT PT SINAR BUMI PERTIWI LUBUK LINGGAU CITY

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI PT SINAR BUMI PERTIWI KOTA LUBUK LINGGAU

Sulastris Ningsih

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi dan Bisnis Prana Putra

E-mail: atick78@gmail.com

ARTICLE INFO

Correspondent

Sulastris Ningsih
atick78@gmail.com

key words:

Workload, Work Stress,
Job Satisfaction,
Mediation, Path Analysis

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 1295 – 1312

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workload on job stress and employee job satisfaction at PT Sinar Bumi Pertiwi, with job stress as a mediating variable. The problem formulations proposed in this study are: (1) Does workload affect job satisfaction at PT Sinar Bumi Pertiwi? (2) Does workload affect job stress at PT Sinar Bumi Pertiwi? (3) Does workload and job stress affect job satisfaction at PT Sinar Bumi Pertiwi? (4) Can job stress mediate the relationship between workload and job satisfaction at PT Sinar Bumi Pertiwi? The study used path analysis and T test to test the significance of the influence between variables. The T-test results for equation 1 show that workload has no significant effect on job satisfaction, with a coefficient of 0.179, t-count of 0.869 (smaller than the t-table of 2.048), and a significance of 0.392. For equation 2, workload has a significant effect on job stress, with a coefficient of 1.254, t-count of 14.592 (greater than t-table 2.048), and significance of 0.000. In equation 3, the T-test results show that workload and job stress do not have a significant effect on job satisfaction, with t-counts of 1.562 (significance 0.130) for workload and -1.342 (significance 0.191) for job stress, respectively. Mediation analysis using equation 4 shows that job stress does not significantly mediate the relationship between workload and job satisfaction, with an indirect effect of -0.752, which remains insignificant. which indicates that the higher the job stress, the lower the employee job satisfaction. Mediation analysis shows that job stress mediates the relationship between workload and job satisfaction, although the Sobel test results show that this mediation is not statistically significant.

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Sulastri Ningsih <i>atick78@gmail.com</i> Kata kunci: beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, mediasi, analisis jalur Website: <i>https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</i> Hal: 1295 – 1312	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan di PT Sinar Bumi Pertiwi, dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Sinar Bumi Pertiwi? (2) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja di PT Sinar Bumi Pertiwi? (3) Apakah beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Sinar Bumi Pertiwi? (4) Apakah stres kerja dapat memediasi hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja di PT Sinar Bumi Pertiwi? Penelitian menggunakan analisis jalur dan uji T untuk menguji signifikansi pengaruh antar variabel. Hasil uji T untuk persamaan 1 menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien 0,179, t-hitung 0,869 (lebih kecil dari t-tabel 2,048), dan signifikansi 0,392. Untuk persamaan 2, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, dengan koefisien 1,254, t-hitung 14,592 (lebih besar dari t-tabel 2,048), dan signifikansi 0,000. Pada persamaan 3, hasil uji T menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan t-hitung masing-masing sebesar 1,562 (signifikansi 0,130) untuk beban kerja dan -1,342 (signifikansi 0,191) untuk stres kerja analisis mediasi menggunakan persamaan 4 menunjukkan bahwa stres kerja tidak memediasi secara signifikan hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja, dengan pengaruh tidak langsung sebesar -0,752, yang tetap tidak signifikan. yang menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja, semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Analisis mediasi menunjukkan bahwa stres kerja memediasi hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja, meskipun hasil uji Sobel menunjukkan bahwa mediasi ini tidak signifikan secara statistik. <i>Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.</i>

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu sumber daya penting bagi perusahaan, meskipun memiliki sarana dan prasarana yang baik, namun jika perusahaan tidak memiliki karyawan yang kompeten dan berkinerja baik, akan sulit bagi perusahaan untuk bersaing di periode yang sangat kompetitif saat ini (Adhari, 2021). Peran karyawan dalam perusahaan merupakan faktor yang sangat crucial untuk menjalankan fungsi dan mencapai tujuan perusahaan. Karyawan menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi atau industri (Ardellia & Sukmawati, 2024). Apabila karyawan memiliki kinerja yang baik/tinggi, maka perusahaan dapat terdorong untuk meraih keberhasilan yang diharapkan. Sebaliknya bila kinerja karyawan menurun maka hal tersebut dapat merugikan perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, dan imbalan yang diterima (Sapar, 2022). Kepuasan kerja bagi setiap individu adalah relatif, dimana

masing-masing memiliki tingkat kepuasan yang berbeda (Saputra, 2022). Individu yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam bekerja cenderung akan lebih produktif, dan memiliki keterlibatan yang tinggi serta kecil kemungkinan dalam hal mengundurkan diri dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah. Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja (Anifah & FoEh, 2022). Sejalan dengan itu, Farisi & Pane (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

PT Sinar Bumi Pertiwi, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *General Contractor* dalam industri pertambangan batu bara, menghadapi tantangan besar dalam mengelola sumber daya manusia. Beban kerja yang tinggi dan tuntutan yang ketat di industri ini dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan tidak hanya berdampak pada produktivitas tetapi juga dapat menyebabkan stres kerja. Sitorus & Siagian (2023) menyatakan beban kerja yang berlebihan dan tidak seimbang dengan kemampuan karyawan dapat menyebabkan stres kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kesejahteraan dan kepuasan kerja mereka. Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja (Vanchapo, 2020:1). Penelitian terdahulu tentang hubungan beban kerja terhadap kepuasan kerja dilakukan oleh Munandar dkk., (2022) pada karyawan Perumda Air Minum Tugu Tirta Kota Malang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, semakin beban kerja yang diterapkan sesuai dengan standar pekerjaan maka semakin besar peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Suartana & Dewi (2020) yang menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain beban kerja, stres kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Stres kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan tekanan dalam diri individu secara fisik maupun secara psikologis (Badri, 2020). Stres juga dapat membuat seorang individu menjadi tertekan dan mengalami gangguan dalam beradaptasi (Suharsono & Anwar, 2020). Putra dkk., (2022) menyatakan bahwa stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

Permasalahan beban kerja yang berlebihan di PT Sinar Bumi Pertiwi sangat signifikan. Karyawan sering kali harus menangani beberapa tugas sekaligus, seperti mengelola dokumen kontrak, pengajuan anggaran, dan laporan keuangan bulanan. Beban kerja yang berlebihan ini menyebabkan kesulitan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas kerja. Jumlah pekerjaan yang tidak sebanding dengan waktu dan sumber daya yang tersedia membuat karyawan merasa tertekan dan sering harus lembur tanpa kompensasi yang memadai, yang mengakibatkan kelelahan fisik serta menurunkan moral. Selain itu, penurunan kinerja karyawan akibat beban kerja yang berlebihan dan stres kerja yang tinggi juga menjadi masalah penting. Karyawan yang merasa terbebani dan stres cenderung kurang produktif dan kurang termotivasi. Produktivitas menurun karena kelelahan fisik dan tingginya beban kerja meningkatkan jumlah kesalahan karena karyawan tidak memiliki cukup waktu untuk memeriksa kembali hasil kerja mereka. Banyak karyawan

kehilangan motivasi kerja karena merasa tidak dihargai oleh manajemen, terutama ketika usaha ekstra mereka tidak diakui atau diberi kompensasi.

Permasalahan stres kerja di PT Sinar Bumi Pertiwi muncul dari struktur organisasi yang kurang jelas dan beban kerja yang berat. Karyawan sering kali tidak mengetahui jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab mereka dengan jelas, sehingga harus mengerjakan tugas yang bukan tanggung jawab mereka. Hal ini menyebabkan mereka harus bekerja ekstra, termasuk lembur tanpa kompensasi yang memadai. Selain itu, beban kerja yang berat tidak seimbang dengan kompensasi yang didapat, di antaranya insentif, *overtime*, dan lembur. Stres kerja tinggi juga disebabkan oleh tekanan untuk memenuhi target dan kurangnya dukungan dari manajemen. Karyawan sering menghadapi ketidakpastian mengenai status pekerjaan mereka karena seringnya perubahan tugas dan tanggung jawab tanpa pemberitahuan yang jelas. Fasilitas kerja yang tidak memadai dan kurangnya komunikasi efektif antara manajemen dan karyawan menambah kebingungan dan stres, terutama saat ada perubahan mendadak dalam prosedur atau target.

Dari fenomena yang diamati oleh peneliti, stres kerja yang dialami oleh karyawan PT Sinar Bumi Pertiwi berdasarkan Mahlithosikha & Wahyuningsih (2021) adalah *distress* dan *hyperstress*. Kedua jenis stres ini sangat berpengaruh dalam menurunkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan di PT Sinar Bumi Pertiwi. *Distress* dapat terlihat dari beban kerja yang berlebihan di PT Sinar Bumi Pertiwi, di mana karyawan sering kali harus menangani lebih dari satu tugas secara bersamaan. Fenomena ini menyebabkan kesulitan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan menurunkan produktivitas serta kualitas kerja. Karyawan merasa tertekan karena beban kerja yang tidak seimbang dengan waktu dan sumber daya yang tersedia, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan stres kerja. Sementara itu, *hyperstress* dapat terjadi ketika beban kerja yang diberikan melebihi kemampuan karyawan, atau ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan imbalan yang diterima. Dalam latar belakang, disebutkan bahwa kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja yang mereka tanggung, yang merupakan salah satu bentuk *distress*. Hal ini menyebabkan kurangnya motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan dengan kualitas yang baik. Untuk mengatasi masalah ini, manajemen perusahaan perlu meningkatkan kompensasi, mengelola beban kerja dengan lebih adil, dan meningkatkan komunikasi serta dukungan bagi karyawan. Dengan cara ini, kesejahteraan karyawan dapat ditingkatkan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas dan kualitas kerja mereka.

Mengingat pentingnya kepuasan kerja dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi di PT Sinar Bumi Pertiwi, yang bergerak di bidang *General Contractor* di industri pertambangan batu bara. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan insight bagi manajemen PT Sinar Bumi Pertiwi untuk mengelola beban kerja dan stres kerja karyawan secara lebih efektif, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “ **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di PT Sinar Bumi Pertiwi Kota Lubuk Linggau** ”.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam studi ini, peneliti mengadopsi pendekatan penelitian kuantitatif, di mana proses penelitian melibatkan penggunaan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis dan menyelidiki topik penelitian yang telah ditentukan (Sugiyono, 2023). Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti menggunakan uji sobel, Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Untuk mengetahui pengaruh X terhadap M melalui Y, serta pengaruh X terhadap M melalui Y akan digunakan konsep uji sobel (Sobel test) (Unaradjan, 2019).

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berlangsung di PT Sinar Bumi Pertiwi, Kota Lubuk Linggau. PT Sinar Bumi Pertiwi adalah perusahaan yang beroperasi dalam sektor tertentu di wilayah tersebut. Penelitian dilakukan di lokasi ini karena perusahaan tersebut merupakan contoh yang relevan untuk mengidentifikasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja, dengan stres kerja sebagai variabel mediasi, dalam konteks lingkungan kerja yang spesifik. Lokasi tepat dari perusahaan ini terletak di Jl. Patimura. No. 51 Rt. 003 Kel. Mesat Seni Kec. Lubuklinggau Barat I, Kota Lubuklinggau, Provinsi Sumatera Selatan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Sinar Bumi Pertiwi, Kota Lubuk Linggau, yang memiliki karakteristik tertentu yang ingin dipelajari dan ditarik kesimpulan oleh peneliti. Populasi ini mencakup semua individu yang bekerja di perusahaan tersebut, termasuk staf administrasi, staf produksi, dan manajer.

Sementara itu, sampel merupakan sebagian dari populasi yang dipilih untuk dijadikan representasi karena memiliki karakteristik yang sama (I. Santoso & Madiistriyatno, 2021). Dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2019) *Sampling Jenuh* adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Teknik Sampling Jenuh*, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Dengan demikian dalam penelitian ini, sampel terdiri dari karyawan-karyawan dari berbagai departemen di PT Sinar Bumi Pertiwi, Kota Lubuk Linggau. dengan jumlah total 30 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik Persamaan 1 (X terhadap Y)

Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*).

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Salah satu metode yang umum digunakan adalah Kolmogorov-Smirnov (K-S) Test, yang membandingkan distribusi residual dengan distribusi normal. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05, maka residual dianggap berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Persamaan 1 (X terhadap Y)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.34370270
Most Extreme Differences	Absolute	.156
	Positive	.119
	Negative	-.156
Test Statistic		.156
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Nilai Asymp. Sig. sebesar $0.060 > 0.05$ menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal. Dengan demikian, uji normalitas persamaan 1 memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas mengukur apakah terdapat korelasi tinggi antar variabel independen dalam model. Jika terdapat korelasi tinggi, maka menyebabkan kesulitan menentukan pengaruh individu dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka model dianggap bebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan 1 (X terhadap Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	40.899	8.094		5.053	.000		
Beban Kerja	.179	.206	.162	.869	.392	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Nilai *Tolerance* sebesar $1.000 > 0.100$ dan nilai VIF sebesar $1.00 < 10.00$ berarti tidak adanya gejala multikolinieritas, sehingga model bebas dari masalah multikolinieritas.

Uji Asumsi Klasik Persamaan 2 (X terhadap M)

Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*)

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Persamaan 2 (X terhadap M)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.06220272
Most Extreme Differences	Absolute	.207
	Positive	.198
	Negative	-.207
Test Statistic		.207
Asymp. Sig. (2-tailed)		.222 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Nilai Asymp. Sig. sebesar $0.222 > 0.05$ menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal. Dengan demikian, uji normalitas pada Persamaan 1 memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan 2 (X terhadap M)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.477	3.375		-.438	.665		
	Beban Kerja	1.254	.086	.940	14.592	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Nilai Tolerance sebesar $1.000 > 0.100$ dan nilai VIF sebesar $1.000 < 10.00$ menunjukkan tidak adanya gejala multikolinieritas pada model ini. Oleh karena itu, model ini bebas dari masalah multikolinieritas.

Uji Asumsi Klasik Persamaan 3 (X dan M terhadap Y)

Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Persamaan 3 (X dan M terhadap Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	7.11042184
Most Extreme	Absolute Differences	.162
	Positive	.160
	Negative	-.162
Test Statistic		.162
Asymp. Sig. (2-tailed)		.243 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Nilai Asymp. Sig. sebesar $0.243 > 0.05$ menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas untuk Persamaan 2 terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan 3 (X dan M terhadap Y)

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error		t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	40.013	8.008		4.997	.000		
	Beban Kerja	.931	.596	.843	1.562	.130	.116	8.604
	Stres Kerja	-.600	.447	-.724	-1.342	.191	.116	8.604

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Nilai Tolerance sebesar 0.116 > 0.100 dan nilai VIF sebesar 8.604 < 10.00 menunjukkan tidak adanya gejala multikolinieritas pada model ini. Oleh karena itu, model ini juga bebas dari masalah multikolinieritas.

Analisis Jalur, Uji T, dan Uji R

Persamaan 1 (Pengaruh langsung X terhadap Y)

Tabel 7. Analisis Jalur Persamaan 1 (Pengaruh X terhadap Y)

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Tolerance	VIF	
1	(Constant)	40.899	8.094		5.053	.000		
	Beban Kerja	.179	.206	.162	.869	.392	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Persamaan regresi yang diperoleh adalah: $Y = 40.899 + 0.179X + e$

Analisis Jalur

Koefisien konstanta sebesar 40.899 menunjukkan nilai dasar Kepuasan Kerja ketika Beban Kerja bernilai nol. Koefisien Beban Kerja sebesar 0.179 berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Beban Kerja hanya akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0.179, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hal ini menunjukkan hubungan yang lemah antara Beban Kerja dan Kepuasan Kerja.

Uji T

Tabel 8. Tabel Uji T Persamaan 1 (Pengaruh X terhadap Y)

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Tolerance	VIF	
1	(Constant)	40.899	8.094		5.053	.000		
	Beban Kerja	.179	.206	.162	.869	.392	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

T tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t((0.05/2 = 0.025); (30-1-1 = 28)) = t(0.025; 28) = 2.048$

Nilai t hitung = 0.869, yang lebih kecil dari t tabel (t table = 2.048 untuk $\alpha = 0.05$ dan $df = 28$). Signifikansi (Sig.) = 0.392, lebih besar dari 0.05, menunjukkan bahwa pengaruh *Beban Kerja* terhadap *Kepuasan Kerja* tidak signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi dalam *Beban Kerja* tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap perubahan dalam *Kepuasan Kerja*.

Uji R

Tabel 9. Hasil Uji R Persamaan 1 (Pengaruh X terhadap Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.162 ^a	.026	-.009	7.474	3.081

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Nilai R^2 sebesar 0.026, yang berarti bahwa hanya 2.6% variasi dalam Kepuasan Kerja yang dapat dijelaskan oleh Beban Kerja. Ini menunjukkan bahwa Beban Kerja bukanlah faktor yang dominan atau kuat dalam memengaruhi Kepuasan Kerja. Dengan demikian, 97.4% variasi dalam Kepuasan Kerja mungkin dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Persamaan 2 (Pengaruh X terhadap M)

Tabel 10. Analisis Jalur Persamaan 2 (Pengaruh X terhadap M)

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B		Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.477			-.438	.665		
	Beban Kerja	1.254		.940	14.592	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dari uji regresi kedua, diperoleh model: $M = -1.477 + 1.254X + e$

Analisis Jalur

Koefisien Beban Kerja terhadap Stres Kerja adalah 1.254. Koefisien regresi sebesar 1.254 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Beban Kerja akan meningkatkan Stres Kerja sebesar 1.254, dengan asumsi faktor lainnya tetap.

Uji T

Tabel 11. Tabel Uji T Persamaan 2 (Pengaruh X terhadap M)

Coefficients ^a								
		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
		Coefficients					Coefficients	Statistics
Model		B		Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.477			-.438	.665		
	Beban Kerja	1.254		.940	14.592	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

$T \text{ tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t((0.05/2 = 0.025); (30-1-1 = 28)) = t(0.025; 28) = 2.048$

Nilai t hitung = 14.592 > t tabel = 2.048, dengan sig = 0.000 < 0.05, yang berarti Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. Hal ini berarti bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Stres Kerja. Secara statistik, pengaruh ini sangat kuat, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan Beban Kerja secara signifikan menyebabkan peningkatan Stres Kerja.

Uji R

Tabel 12. Hasil Uji R Persamaan 2 (Pengaruh X terhadap M)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.940 ^a		.880	3.116

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

b. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Nilai $R^2 = 0.884$ menunjukkan bahwa 88.4% variasi dalam Stres Kerja dijelaskan oleh Beban Kerja. Nilai R^2 sebesar 0.884 menunjukkan bahwa 88.4% variasi dalam Stres Kerja

dapat dijelaskan oleh variasi dalam Beban Kerja. Artinya, Beban Kerja adalah faktor yang sangat kuat dalam menentukan tingkat Stres Kerja. Sisa 11.6% variasi dalam Stres Kerja dijelaskan oleh faktor lain di luar model ini, yang tidak dijelaskan dalam analisis ini.

Persamaan 3 (Pengaruh X dan M terhadap Y)

Tabel 12. Analisis Jalur Persamaan 3 (Pengaruh X dan M terhadap Y)

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	40.013	8.008		4.997	.000		
	Beban Kerja	.931	.596	.843	1.562	.130	.116	8.604
	Stres Kerja	-.600	.447	-.724	-1.342	.191	.116	8.604

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dari uji regresi kedua, diperoleh model: $Y = 40.013 + 0.931X - 0.600M + e$

Analisis Jalur

Konstanta (*Intercept*) = 40.013: Artinya, jika Beban Kerja (X) dan Stres Kerja (M) bernilai nol, nilai Kepuasan Kerja diprediksi sebesar 40.013.

Koefisien Beban Kerja (X) = 0.931: Setiap kenaikan 1 satuan Beban Kerja diprediksi akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0.931 dengan asumsi variabel lain tetap.

Koefisien Stres Kerja (M) = -0.600: Setiap kenaikan 1 satuan Stres Kerja diprediksi akan menurunkan Kepuasan Kerja sebesar 0.600 unit, dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji T

Untuk menguji signifikansi dari masing-masing koefisien variabel independen, dilakukan uji t dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel (2.048). Jika t hitung > t tabel atau nilai sig. < 0.05, maka variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 13. Hasil Uji T Persamaan 3 (Pengaruh X terhadap M)

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	40.013	8.008		4.997	.000		
	Beban Kerja	.931	.596	.843	1.562	.130	.116	8.604
	Stres Kerja	-.600	.447	-.724	-1.342	.191	.116	8.604

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil Uji t

- Beban Kerja (X): Nilai t hitung = 1.562 dan sig. = 0.130. Karena t hitung < t tabel (1.562 < 2.048) dan sig. > 0.05, maka Beban Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- Stres Kerja (M): Nilai t hitung = -1.342 dan sig. = 0.191. Karena t hitung < t tabel (-1.342 < 2.048) dan sig. > 0.05, maka Stres Kerja juga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil uji t menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Stres Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja dalam model ini.

Uji R

Tabel 14. Hasil Uji R Persamaan 3 (Pengaruh X dan M terhadap Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.295 ^a	.087	.020	7.369

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dari tabel Model Summary, nilai $R^2 = 0.087$, yang berarti bahwa Beban Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama hanya menjelaskan 8.7% dari variasi dalam Kepuasan Kerja. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel ini memberikan kontribusi yang sangat kecil dalam menjelaskan perubahan Kepuasan Kerja. Ini berarti bahwa 91.3% variasi dalam Kepuasan Kerja dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini.

Persamaan 4 (Pengaruh X melalui M terhadap Y)

Untuk memahami pengaruh mediasi dari variabel Stres Kerja (M) dalam hubungan antara Beban Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Y), dilakukan analisis jalur (path analysis). Analisis ini memecah pengaruh menjadi dua bagian: pengaruh langsung dari Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja, dan pengaruh tidak langsung yang terjadi melalui mediasi Stres Kerja. Dalam penelitian ini, langkah-langkah berikut dilakukan untuk mengukur pengaruh mediasi:

- (1) Untuk menghitung pengaruh tidak langsung (mediasi) dari Beban Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Stres Kerja (M), kita kalikan koefisien jalur $X \rightarrow M$ dan $M \rightarrow Y$:

$$\text{Pengaruh tidak langsung} = \text{Koefisien } X \rightarrow M \times \text{Koefisien } M \rightarrow Y$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung} = 1.254 \times -0.600 = -0.752$$

- (2) Pengaruh langsung Beban Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah 0.931.

- (3) Pengaruh total Beban Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah:

$$\text{Pengaruh total} = \text{Pengaruh langsung} + \text{Pengaruh tidak langsung}$$

$$\text{Pengaruh total} = 0.931 + (-0.752) = 0.179$$

Kesimpulan:

- (1) Pengaruh langsung Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah 0.931, namun tidak signifikan ($\text{sig} = 0.130$).
- (2) Pengaruh tidak langsung melalui Stres Kerja adalah -0.752.
- (3) Pengaruh total Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah 0.179, yang juga kecil dan tidak signifikan.

Uji Sobel

Untuk mengetahui apakah pengaruh mediasi (pengaruh Beban Kerja X terhadap Kepuasan Kerja Y melalui Stres Kerja M) signifikan, kita bisa menggunakan Uji Sobel. Uji ini akan menentukan apakah pengaruh tidak langsung dari variabel mediasi (Stres Kerja) signifikan.

Uji Sobel dapat dihitung menggunakan rumus:

$$\frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times sa^2) + (a^2 \times sb^2)}}$$

Di mana:

a = koefisien regresi dari **X** ke **M** (Beban Kerja ke Stres Kerja)

b = koefisien regresi dari **M** ke **Y** (Stres Kerja ke Kepuasan Kerja)

sa = standar error koefisien regresi dari **X** ke **M**

sb = standar error koefisien regresi dari **M** ke **Y**

Berdasarkan data yang Anda berikan:

$a = 1.254$

$b = -0.600$

$sa = 0.086$ (dari P1: Std. Error Beban Kerja terhadap Stres Kerja)

$sb = 0.447$ (dari P2: Std. Error Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja)

Langkah Perhitungan:

a) Hitung nilai $a \times b$

$$a \times b = 1.254 \times (-0.6000) = -0.7524$$

b) Hitung nilai standar error untuk uji Sobel:

$$\sqrt{((-0.6000)^2 \times (0.086)^2) + ((1.254)^2 \times (0.447)^2)}$$

Hasil perhitungan **Uji Sobel** adalah sebagai berikut:

a) $a \times b = -0.7524$

b) Standar error untuk Uji Sobel: 0.563

c) Nilai **t Sobel**: -1.337

Untuk menilai signifikansi, kita bandingkan nilai t ini dengan nilai t tabel dari distribusi normal. Pada tingkat signifikansi 5%, nilai t hitung adalah sekitar 1.96. Karena nilai t hitung Sobel (-1.337) lebih kecil dari 1.96, maka pengaruh mediasi Beban Kerja (X) melalui Stres Kerja (M) terhadap Kepuasan Kerja (Y) tidak signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT Sinar Bumi Pertiwi

Berdasarkan hasil analisis jalur dan uji statistik, dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Sinar Bumi Pertiwi. Hasil regresi pada persamaan pertama menunjukkan bahwa koefisien regresi antara beban kerja (X) dan kepuasan kerja (Y) adalah 0.179. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam beban kerja hanya akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.179 unit, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Nilai ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang sangat lemah terhadap kepuasan kerja.

Selain itu, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 0.869 lebih kecil daripada t tabel sebesar 2.048, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.392, yang lebih besar dari 0.05. Ini mengindikasikan bahwa secara statistik, beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil uji R juga mendukung temuan ini, dengan nilai R^2 sebesar 0.026, yang berarti bahwa hanya 2.6% variasi dalam kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh perubahan dalam beban kerja. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja bukanlah variabel dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja di perusahaan ini. Dengan demikian, meskipun beban kerja meningkat, pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan tetap rendah dan tidak signifikan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja di PT Sinar Bumi Pertiwi

Berdasarkan hasil analisis jalur dan uji statistik, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat stres kerja karyawan di PT Sinar

Bumi Pertiwi. Hasil regresi pada persamaan pertama menunjukkan bahwa koefisien regresi antara beban kerja (X) dan stres kerja (M) adalah 1.254. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam beban kerja akan meningkatkan stres kerja sebesar 1.254 unit, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Nilai ini menunjukkan bahwa beban kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap stres kerja.

Selain itu, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 14.592 jauh lebih besar daripada t tabel sebesar 2.048, dengan tingkat signifikansi

0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Dengan kata lain, beban kerja secara statistik memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap stres kerja karyawan. Uji R juga memperkuat temuan ini, dengan nilai R^2 sebesar 0.884, yang berarti bahwa 88.4% variasi dalam stres kerja dapat dijelaskan oleh perubahan dalam beban kerja. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja adalah variabel yang sangat dominan dalam mempengaruhi stres kerja di perusahaan ini. Dengan demikian, semakin tinggi beban kerja yang dialami oleh karyawan, semakin besar pula tingkat stres kerja yang mereka rasakan.

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT Sinar Bumi Pertiwi

Meskipun beban kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dan stres kerja akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja. Analisis jalur menemukan bahwa stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja tidak bersifat langsung. Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi pula tingkat stres kerja, yang pada akhirnya menyebabkan menurunnya kepuasan kerja.

Hasil analisis regresi pada persamaan kedua menunjukkan bahwa koefisien regresi beban kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah 0.931. Meskipun secara statistik pengaruh ini tidak signifikan, maknanya jelas menunjukkan bahwa ketika beban kerja meningkat, hal tersebut dapat menurunkan kepuasan kerja melalui peningkatan stres kerja.

Demikian pula, stres kerja yang dihipotesiskan memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja terbukti sesuai dengan hasil regresi. Koefisien regresi stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah -0.600, yang menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja akan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Peran Mediasi Stres Kerja dalam Hubungan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja di PT Sinar Bumi Pertiwi

Salah satu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah stres kerja dapat memediasi hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja di PT Sinar Bumi Pertiwi. Berdasarkan hasil analisis mediasi menggunakan uji Sobel, ditemukan bahwa stres kerja memediasi hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja, namun pengaruh mediasi ini tidak signifikan secara statistik. Perhitungan uji Sobel menghasilkan nilai t Sobel sebesar -1.337, yang lebih kecil dari nilai kritis 1.96 pada tingkat signifikansi 5%, menunjukkan bahwa secara statistik, mediasi stres kerja dalam hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja tidak signifikan.

Namun, meskipun secara statistik tidak signifikan, analisis ini menunjukkan bahwa beban kerja yang lebih tinggi cenderung meningkatkan stres kerja, dan peningkatan stres kerja ini pada akhirnya berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Pengaruh tidak langsung dari beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja dihitung

sebesar -0.752, yang mengonfirmasi adanya efek negatif, meskipun kecil. Pengaruh langsung beban kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0.931 juga menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja memiliki kecenderungan untuk menurunkan kepuasan kerja, tetapi pengaruh totalnya sebesar 0.179 juga dianggap tidak signifikan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitriantini dkk., (2019) di RSUD Kota Mataram menemukan bahwa beban kerja yang tinggi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dan turnover intention, sementara kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dengan turnover intention dan stres kerja. Penelitian tersebut mendukung temuan bahwa beban kerja yang dirasakan berat meningkatkan stres kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi keinginan untuk keluar dari organisasi. Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi dapat menurunkan tingkat stres dan turnover intention. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan di PT Sinar Bumi Pertiwi yang menguji peran mediasi stres kerja dalam hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja. Walaupun hasil uji Sobel menunjukkan bahwa stres kerja tidak memediasi hubungan tersebut secara signifikan secara statistik, analisis tetap menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja cenderung meningkatkan stres kerja yang pada akhirnya berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Ini menunjukkan adanya dinamika yang serupa dengan penelitian terdahulu, yang mengonfirmasi hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja meskipun dengan perbedaan dalam tingkat signifikansi statistik.

Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2018) mendukung hasil penelitian di PT Sinar Bumi Pertiwi terkait pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Dalam penelitiannya di Hotel Maxone, Malang, ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, yang pada akhirnya berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi pula tingkat stres kerja, yang pada gilirannya menyebabkan menurunnya kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mempertegas bahwa pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja sifatnya tidak langsung. Beban kerja memicu peningkatan stres, dan stres ini menjadi faktor yang menurunkan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini selaras dengan hasil yang diperoleh dari PT Sinar Bumi Pertiwi, di mana stres kerja menjadi penghubung antara beban kerja dan kepuasan kerja, meskipun pada kasus PT Sinar Bumi Pertiwi pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Dengan mengacu pada penelitian Wijaya (2018), dapat disimpulkan bahwa strategi untuk mengatasi beban kerja yang tinggi perlu difokuskan pada pengelolaan stres kerja karyawan. Rotasi kerja dan pembagian tugas yang lebih proporsional bisa menjadi langkah yang tepat untuk mencegah peningkatan beban kerja yang menyebabkan penurunan kepuasan kerja dan produktivitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Yo dkk., (2015) memperkuat temuan terkait pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi, yang relevan dengan penelitian di PT Sinar Bumi Pertiwi. Dalam penelitian di PT Lianinti Abadi, Denpasar, ditemukan bahwa:

- a) Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja: Saat beban kerja meningkat, stres kerja karyawan juga meningkat, yang serupa dengan hasil dari penelitian di PT Sinar Bumi Pertiwi.
- b) Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja: Kenaikan beban kerja menyebabkan penurunan kepuasan kerja.
- c) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja: Stres kerja yang meningkat mengurangi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Penelitian oleh Fatihin dkk., (2022) mendukung temuan terkait hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja yang sangat relevan dengan penelitian di PT Sinar Bumi Pertiwi. Penelitian ini menemukan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti peningkatan atau penurunan beban kerja tidak langsung memengaruhi tingkat kepuasan karyawan di Perum Bulog Kanwil NTB. Ini sejalan dengan hasil di PT Sinar Bumi Pertiwi, di mana pengaruh langsung beban kerja terhadap kepuasan kerja juga tidak signifikan. Namun, beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja, di mana peningkatan beban kerja secara signifikan meningkatkan tingkat stres kerja. Temuan ini juga sesuai dengan hasil penelitian di PT Sinar Bumi Pertiwi yang menunjukkan bahwa beban kerja berhubungan positif dengan stres kerja. Selain itu, stres kerja ditemukan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, semakin rendah tingkat kepuasan kerja mereka. Penelitian ini mendukung kesimpulan bahwa stres kerja dapat menurunkan kepuasan kerja, seperti yang juga ditemukan di PT Sinar Bumi Pertiwi.

Yang lebih penting, penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berperan sebagai variabel mediasi antara beban kerja dan kepuasan kerja. Dengan demikian, meskipun beban kerja tidak secara langsung memengaruhi kepuasan kerja, peningkatan stres kerja akibat beban kerja yang tinggi dapat memediasi penurunan kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan temuan dari penelitian lain, seperti yang dilakukan di Hotel Maxone Malang dan PT Lianinti Abadi, yang juga menunjukkan bahwa stres kerja memainkan peran penting dalam memediasi hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan stres kerja, dengan strategi seperti pembagian tugas yang lebih proporsional, pemberian waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan, serta pemberian umpan balik yang positif untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN

Penelitian di PT Sinar Bumi Pertiwi menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi berpengaruh besar terhadap peningkatan stres kerja. Stres kerja yang tinggi kemudian berdampak negatif terhadap kepuasan kerja.

1. Beban kerja tidak signifikan terhadap kepuasan kerja ($R^2 = 2,6\%$, $T\text{-hitung} < T\text{-tabel}$).
2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja ($R^2 = 88,4\%$, $T\text{-hitung} = 14,592$).
3. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, namun tidak signifikan secara statistik ($T\text{-hitung} < T\text{-tabel}$).
4. Stres kerja memediasi hubungan beban kerja dan kepuasan kerja, tetapi mediasi ini juga tidak signifikan secara statistik (uji Sobel $< 1,96$).

Kesimpulannya, beban kerja meningkatkan stres kerja, dan meskipun stres kerja menurunkan kepuasan kerja, pengaruhnya tidak signifikan secara statistik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.

- Agustianti, R., Nussifera, L., Angelianawati, L., Meliana, I., Sidik, E. A., Nurlaila, Q., Simarmata, N., Himawan, I. S., Pawan, E., & Ikhrum, F. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif. Tohar Media.
- Anifah, A., & FoEh, J. E. (2022). Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(3), 253–266.
- Anshori, M., & Iswati, S. (2019). Metodologi penelitian kuantitatif: Edisi 1. Airlangga University Press.
- Ardellia, A. S., & Sukmawati, S. (2024). OPTIMALISASI EFEKTIVITAS MANAJEMEN KANTOR MELALUI BUDAYA KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(5), 658-670-658-670.
- Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Metode penelitian kualitatif & kuantitatif. CV. Pustaka Ilmu.
- Badri, I. A. (2020). Hubungan beban kerja dan lingkungan kerja dengan stres kerja perawat ruangan icu dan Igd. *Human Care Journal*, 5(1), 379– 390.
- Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 841–848.
- Barahama, K. F., Katuuk, M., & Oroh, W. M. (2019). Hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruangan perawatan dewasa rsu gmim pancaran kasih manado. *Jurnal Keperawatan*, 7(1).
- Clarke-Fields, H. (2022). Raising Good Humans-Menjadi Orangtua Mindful Bebas Stres. M&C.
- Dawam, M., & Setiawan, I. T. (2022). Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Stres Kerja (Studi Empirik). *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 9(1), 77–88.
- Duli, N. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi & analisis data dengan SPSS. Deepublish.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2021). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*, 29–42.
- Fatihin, M. K., Nurmayanti, S., & Rinuastuti, B. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja, dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Perum Bulog Area Kanwil NTB. *JIIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(10), 4034–4039.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23–38.
- Gani, A. A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(2), 12–22.
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, S. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui

- kepuasan kerja. *Jurnal EMA (Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi)*, 6(1), 17–26.
- Iqra, S., & Tahir, R. (2020). Analisis beban kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap di RSU Bahteramas Sulawesi Tenggara. *Jurnal Kesehatan Manarang*, 6(1).
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258.
- Jaya, I. M. L. M. (2020). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif: Teori, penerapan, dan riset nyata. Anak Hebat Indonesia.
- Mahlithosikha, L. M., & Wahyuningsih, A. S. (2021). Stres Kerja Perawat di Unit Perawatan Jiwa Rumah Sakit Jiwa Daerah. *Indonesian Journal of Public Health and Nutrition*, 1(3), 638–648.
- Munandar, A., Hermawan, A., & Syihabudhin, S. (2022). EFFECT OF WORKLOAD AND ORGANIZATIONAL JUSTICE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION: Case Study On Employees Of Perumda Air Minum Tugu Tirta, Malang. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship*, 2(2), 356–366.
- Muslim, M. (2020). Manajemen stress pada masa pandemi covid-19. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 192–201.
- Nasriati, R. (2020). Tingkat Stres dan Perilaku Manajemen Stres Keluarga Orang Dengan Gangguan Jiwa (ODGJ). *Dunia Keperawatan: Jurnal Keperawatan dan Kesehatan*, 8(1), 1–8.
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis lingkungan kerja dan beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, 15(1), 95–106.
- Novel, C., & Marchyta, N. K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Swalayan Valentine Di Kairatu. *Agora*, 9(2).
- Pramesti, I. A. A. H., & Piartrini, P. S. (2020). Peran mediasi stres kerja pada hubungan beban kerja dengan kepuasan kerja. Udayana University.
- Putra, A. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Bali Image Collection Di Batubulan, Gianyar. *Values*, 3(2), 540–551.
- Rizky, K. M., Saroh, S., & Zunaida, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Pt. Fif Group Cabang Batu). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 10(1), 110–118.
- Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). Metodologi penelitian kuantitatif. Indigo Media.
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 926–935.
- Sapar, J. F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(2), 101–107.

- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68–77.
- Sasuwe, M., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan PT. AIR MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Setiawan, I., & Esthi, R. B. (2021). Kepuasan kerja pengemudi transportasi online di Indonesia. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 23(4), 781–790.
- Setyadevi, A. P. (2023). Analisis Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Pemandu Lalu Lintas Udara Di Airnav Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Solo. *Jurnal Kajian dan Penelitian Umum*, 1(4), 37–48.
- Sitorus, T. H., & Siagian, H. L. (2023). Beban Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1182–1194.
- Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan kerja karyawan Swiss Belinn Hotel. Udayana University.
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. ALFABETA, cv.
- Suharsono, Y., & Anwar, Z. (2020). Analisis stress dan penyesuaian diri pada mahasiswa. *Cognicia*, 8(1), 41–53.
- Unaradjan, D. D. (2019). Metode penelitian kuantitatif. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. *Parsimonia-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(3), 278–288.
- Yo, P., Melati, P., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Udayana University.
- YSA, G. K., & Haryani, S. (2020). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta. *Telaah Bisnis*, 19(1).