

## **Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT Saputra Empat Srikandi Pemalang**

**Yeni Dwi Lestari<sup>1</sup>, Farah Chalida Hanoum<sup>2</sup>, Liyandri Rasbina Tarigan<sup>3</sup>**

Fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas PGRI Semarang

yenidwilestari36@gmail.com

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of workload and work stress on employee performance with job satisfaction as a mediating variable at PT Saputra Empat Srikandi Pemalang. This research employs a quantitative approach with an associative research design. The population consists of all employees of the company, and the sampling technique used is saturated sampling, in which the entire population is used as respondents. Data were collected through questionnaires using a Likert scale. Data analysis was conducted using Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the assistance of SmartPLS 4. The results indicate that workload and work stress have a negative but non-significant effect on employee performance. In contrast, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, it was found that workload does not have a significant effect on job satisfaction, while work stress has a significant negative effect on job satisfaction. In the mediation test, job satisfaction is not able to mediate the effect of workload on performance, but it is able to negatively mediate the effect of work stress on employee performance. This study concludes that the improvement of employee performance at PT Saputra Empat Srikandi Pemalang is more significantly influenced by the level of job satisfaction rather than direct workload and work stress. Therefore, proper management of workload and work stress is essential to maintain job satisfaction, which in turn will impact the stability of employee performance.*

**Keywords:** *workload, work stress, job satisfaction, employee performance*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Saputra Empat Srikandi Pemalang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Analisis data menggunakan metode Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, ditemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam uji mediasi, kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja, tetapi mampu memediasi secara negatif pengaruh

stres kerja terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan di PT Saputra Empat Srikandi Pemalang lebih dipengaruhi secara signifikan oleh tingkat kepuasan kerja dibandingkan beban kerja dan stres kerja secara langsung. Oleh karena itu, pengelolaan beban dan stres kerja yang baik sangat penting dilakukan untuk menjaga kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan berdampak pada stabilitas kinerja karyawan.

**Kata kunci:** beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

## **PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan elemen fundamental dalam suatu organisasi yang berperan dalam mengelola potensi karyawan agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dalam perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis, khususnya pada era New Normal, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan, baik dari segi teknologi, sistem kerja, maupun tuntutan produktivitas. Kondisi ini menjadikan pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada aspek kinerja, tetapi juga pada kesejahteraan karyawan, terutama yang berkaitan dengan beban kerja dan stres kerja yang semakin kompleks.

Perubahan pola kerja yang terjadi pasca pandemi telah membawa dampak signifikan terhadap cara organisasi mengelola karyawan. Sistem kerja yang lebih fleksibel, penggunaan teknologi digital, serta peningkatan target kerja menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menyebabkan adanya peningkatan tuntutan pekerjaan yang harus diimbangi dengan kemampuan individu dalam mengelola waktu, tenaga, dan tekanan kerja. Jika tidak dikelola dengan baik, kondisi tersebut dapat menimbulkan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan.

Dalam sektor energi, khususnya distribusi Liquefied Petroleum Gas (LPG), peran sumber daya manusia menjadi semakin penting karena berkaitan langsung dengan pemenuhan kebutuhan masyarakat. Berdasarkan data Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM), konsumsi LPG di Indonesia terus mengalami peningkatan hingga mencapai 8,9 juta ton pada tahun 2024. Peningkatan konsumsi ini mencerminkan tingginya ketergantungan masyarakat terhadap LPG, sehingga perusahaan dituntut untuk menjaga stabilitas distribusi secara berkelanjutan.

Tingginya permintaan LPG tersebut berdampak pada meningkatnya tekanan operasional perusahaan, terutama pada karyawan yang terlibat langsung dalam proses distribusi. Karyawan dituntut untuk bekerja lebih cepat, tepat, dan efisien dalam memenuhi target yang telah ditetapkan. Kondisi ini secara tidak langsung meningkatkan beban kerja yang harus ditanggung oleh karyawan, baik dari segi jumlah pekerjaan maupun kompleksitas tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

Beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan kejenuhan.

Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola beban kerja secara seimbang agar karyawan dapat bekerja secara optimal. Ketidakseimbangan beban kerja dapat menimbulkan berbagai masalah, seperti penurunan produktivitas, meningkatnya kesalahan kerja, serta menurunnya kualitas hasil pekerjaan.

Selain beban kerja, stres kerja juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja merupakan kondisi tekanan yang dialami individu akibat adanya tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan yang dimiliki. Stres kerja dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti tekanan waktu, konflik kerja, maupun ketidakjelasan peran. Jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat berdampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan.

Stres kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi kondisi emosional karyawan, seperti munculnya perasaan cemas, mudah marah, serta menurunnya konsentrasi dalam bekerja. Hal ini dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan, karena individu tidak mampu bekerja secara optimal. Namun demikian, dalam kondisi tertentu, stres kerja juga dapat bersifat positif apabila mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan produktivitas kerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan kerja, termasuk beban kerja dan stres kerja.

Selain itu, kepuasan kerja juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi, lebih produktif, serta memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas cenderung menunjukkan kinerja yang rendah dan berpotensi meninggalkan pekerjaan.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, serta sistem penghargaan yang diterapkan oleh perusahaan. Beban kerja yang terlalu tinggi dan stres kerja yang tidak terkontrol dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja seringkali diposisikan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan.

Secara teoritis, hubungan antara beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan telah banyak diteliti oleh para peneliti sebelumnya. Namun demikian, hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya perbedaan temuan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian lainnya menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Selain itu, hasil penelitian mengenai peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi juga menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Beberapa penelitian

menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki peran mediasi yang signifikan. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut.

Kesenjangan penelitian tersebut menjadi dasar penting bagi peneliti untuk melakukan kajian lebih mendalam mengenai hubungan antara beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam konteks perusahaan distribusi energi.

PT Saputra Empat Srikandi Pemasang sebagai perusahaan yang bergerak di bidang distribusi LPG menghadapi tantangan dalam menjaga kinerja karyawan di tengah meningkatnya tuntutan pekerjaan. Berdasarkan kondisi yang ada, terdapat indikasi bahwa kinerja karyawan belum optimal, yang diduga dipengaruhi oleh tingginya beban kerja, meningkatnya stres kerja, serta belum optimalnya tingkat kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia maupun secara praktis sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif.

Secara khusus, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, serta peran kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang relevan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja secara optimal.



**Gambar 1** Volume total konsumsi LPG

Sumber: Data Boks Kementerian ESDM

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Menurut (Sugiyono, 2017), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun penelitian asosiatif menurut Sugiyono bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, analisis dilakukan untuk mengkaji pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilaksanakan pada PT Saputra Empat Srikandi Pemalang yang bergerak di bidang distribusi Liquefied Petroleum Gas (LPG) pada tahun 2026. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada adanya fenomena terkait beban kerja dan stres kerja yang berdampak pada kinerja karyawan, sehingga relevan untuk diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Saputra Empat Srikandi Pemalang. Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Sugiyono menyatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono, data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, sedangkan data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, literatur, serta penelitian terdahulu yang relevan. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner

dengan skala Likert. Menurut Sugiyono, skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening. Variabel independen meliputi beban kerja (X1) dan stres kerja (X2), variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), serta variabel intervening yaitu kepuasan kerja (Z). Menurut Sugiyono, variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan variabel dependen, sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi. Adapun variabel intervening merupakan variabel yang memediasi hubungan antara variabel independen dan dependen.

Beban kerja diartikan sebagai sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu baik secara fisik maupun mental. Menurut Munandar, beban kerja berkaitan dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu dalam waktu tertentu. Stres kerja merupakan kondisi tekanan yang dialami karyawan akibat tuntutan pekerjaan. Menurut Robbins, stres kerja adalah kondisi dinamis ketika individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan, namun hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Handoko, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Sedangkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu. Menurut Mangkunegara, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan indikator yang mengacu pada teori dan penelitian terdahulu. Beban kerja diukur melalui kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target kerja. Stres kerja diukur melalui konflik peran, beban kerja, hubungan kerja, dan pengembangan karir. Kepuasan kerja diukur melalui pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan hubungan kerja. Kinerja karyawan diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen kerja. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif dan analisis inferensial. Menurut Sugiyono, analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul, sedangkan analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis.

Uji instrumen dalam penelitian ini dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas diukur menggunakan nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE), di mana indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai outer loading > 0,70 dan AVE > 0,50. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability, dengan kriteria > 0,70.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4. Evaluasi model dilakukan melalui pengujian model pengukuran (outer model) dan model

struktural (inner model). Model struktural dievaluasi menggunakan nilai R-Square untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, serta F-Square untuk mengetahui besaran pengaruh masing-masing variabel.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan bootstrapping untuk melihat nilai path coefficient, t-statistics, dan p-values. Selain itu, pengujian mediasi dilakukan untuk mengetahui peran kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, serta kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penyebaran Data**

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran 42 kuesioner kepada karyawan PT Saputra Empat Srikandi yang seluruhnya kembali dan dapat diolah (response rate 100%), dengan karakteristik responden seluruhnya laki-laki (100%), mayoritas berpendidikan SMA/ sederajat (83,33%), diikuti Diploma (11,90%) dan Sarjana (4,76%), serta didominasi oleh masa kerja 1–5 tahun (42,86%), kemudian >10 tahun (35,71%) dan 6–10 tahun (21,43%).

### **Hasil Analisis Data**

#### **Uji Validitas**

Tabel 1  
Evaluasi Outerloading

	<b>Beban Kerja (X1)</b>	<b>Stres Kerja (X2)</b>	<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>
<b>BK1</b>	0.767			
<b>BK6</b>	0.811			
<b>BK7</b>	0.815			
<b>BK8</b>	0.868			
<b>BK9</b>	0.868			
<b>SK10</b>		0.879		
<b>SK11</b>		0.802		
<b>SK12</b>		0.738		

	Beban Kerja (X1)	Stres Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
SK7		0.853		
SK8		0.925		
SK9		0.916		
Z10			0.867	
Z11			0.726	
Z2			0.869	
Z8			0.790	
KK1				0.790
KK11				0.774
KK2				0.798
KK5				0.807
KK6				0.795

Sumber: Data primer yang diolah SmartPLS 4, 2026.

Setelah dilakukan pengujian, seluruh indikator telah memenuhi kriteria validitas sehingga dapat digunakan untuk proses pengujian selanjutnya. Selain melalui nilai outer loading, validitas juga dievaluasi menggunakan Average Variance Extracted (AVE), di mana indikator dengan nilai AVE > 0,50 dinyatakan valid.

Tabel 2

Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Beban Kerja (X1)	0.684
Stres Kerja (X2)	0.731
Kepuasan Kerja (Z)	0.664
Kinerja Karyawan (Y)	0.629

Sumber: Data primer diolah SmartPLS 4,2026.

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan nilai AVE valid karena memenuhi syarat dengan nilai di atas 0.50.

## Uji Reliabilitas

Tabel 3  
Cronbach's alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.906	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.932	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.838	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.855	Reliabel

Sumber: Data primer diolah SmartPLS 4,2026.

Berdasarkan Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki nilai Cronbach's alpha di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut reliabel dan memenuhi kriteria uji reliabilitas.

Tabel 4  
Composite Reliability

Variabel	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.962	0.915	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.989	0.942	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.920	0.887	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.865	0.894	Reliabel

Sumber: Data primer diolah SmartPLS 4,2026.

Berdasarkan Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki nilai composite reliability (rho\_A dan rho\_C) di atas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel reliabel dan memenuhi kriteria yang ditetapkan, sehingga instrumen penelitian layak digunakan untuk analisis berikutnya.

## Uji R-square

Tabel 5  
Uji R-Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0.189	0.148
Kinerja Karyawan (Y)	0.356	0.305

Sumber: Data primer diolah SmartPLS 4,2026.

Berdasarkan Tabel 5, nilai R-Square untuk variabel kepuasan kerja (Z) adalah 0,189. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 18,9%. Sementara itu, nilai R-Square untuk variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,356, yang berarti variabel beban kerja dan stres kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 35,6%, sehingga tergolong dalam kategori sedang.

## Uji F-square

Tabel 6  
Uji F-Square

	Beban Kerja (X1)	Stres Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
Beban Kerja (X1)			0.042	0.038
Stres Kerja (X2)			0.213	0.008
Kepuasan Kerja (Z)				0.343
Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Data primer diolah SmartPLS 4,2026.

Berdasarkan Tabel 6, dapat diketahui bahwa variabel beban kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh yang rendah dengan nilai F-Square sebesar 0,042. Beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) juga menunjukkan pengaruh rendah dengan nilai F-Square sebesar 0,038. Sementara itu, variabel stres kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh sedang dengan nilai F-Square sebesar 0,213. Adapun stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan pengaruh rendah dengan nilai F-Square sebesar 0,008. Selanjutnya, variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh yang besar dengan nilai F-Square sebesar 0,343.

## Uji Hipotesis

### 1. Direct Effect

Tabel 7  
Path Coefficient

Pengaruh Antar Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Beban Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.162	-0.145	0.182	0.892	0.372
Stres Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.078	-0.062	0.159	0.489	0.625
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.522	0.538	0.122	4.265	0.000
Beban Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	-0.187	-0.164	0.238	0.785	0.432
Stres Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	-0.419	-0.453	0.150	2.790	0.005

Sumber: Data primer diolah SmartPLS 4,2026.

Berdasarkan Tabel 7 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama tidak diterima, yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai original sample sebesar -0,162 dan P-values sebesar 0,372 > 0,05.
2. Hipotesis kedua tidak diterima, yang berarti stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai original sample sebesar -0,078 dan P-values sebesar 0,625 > 0,05.

3. Hipotesis ketiga diterima, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai original sample sebesar 0,522 dan P-values sebesar  $0,000 < 0,05$ .
4. Hipotesis keempat tidak diterima, yang mengindikasikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai original sample sebesar -0,187 dan P-values sebesar  $0,432 > 0,05$ .
5. Hipotesis kelima diterima, yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai original sample sebesar -0,419 dan P-values sebesar  $0,005 < 0,05$ .

## 2. Indirect Effect

Tabel 8  
Specific Indirect Effect

Pengaruh antar variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Beban Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.097	-0.080	0.128	0.759	0.448
Stres Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.219	-0.248	0.101	2.173	0.030

Sumber: Data primer diolah SmartPLS 4,2026.

Berdasarkan Tabel 8, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis keenam tidak diterima, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, dengan nilai original sample sebesar -0,097 dan nilai P-values sebesar  $0,448 > 0,05$ .
2. Sebaliknya, hipotesis ketujuh diterima, yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (original sample -0,219; P-values  $0,030 < 0,05$ ).

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $\beta = -0,162$ ;  $p = 0,372$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya beban kerja tidak secara langsung memengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini tidak sejalan dengan teori Bakker dan Demerouti (2007), namun sejalan dengan penelitian Fitria et al. (2023), Sugesti et al. (2023), dan Juanita et al. (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $\beta = -0,078$ ;  $p = 0,625$ ). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja tidak secara langsung memengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini tidak sejalan dengan Suryani et al. (2020), namun sejalan dengan penelitian Anggaredho et al. (2025), Ustati et al. (2022), dan Valencia et al. (2024).

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

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $\beta = 0,522$ ;  $p = 0,000$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat. Temuan ini sejalan dengan Putra (2019) serta penelitian Irawati et al. (2021) dan Octavianti et al. (2025).

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $\beta = -0,187$ ;  $p = 0,432$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja bukan merupakan faktor utama dalam menentukan kepuasan kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ardan (2024) dan Luthfi et al. (2021), namun tidak sejalan dengan Saleh et al. (2020).

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $\beta = -0,419$ ;  $p = 0,005$ ). Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Temuan ini sejalan dengan Bhastary (2020) serta penelitian Made et al. (2024) dan Putra et al. (2022).

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan ( $\beta = -0,097$ ;  $p = 0,448$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan beban kerja dan kinerja tidak melalui kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan Martini et al. (2025) dan Wijayanti et al. (2024), namun berbeda dengan Febriyanto et al. (2023).

## Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara negatif pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan ( $\beta = -0,219$ ;  $p = 0,030$ ). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memengaruhi kinerja melalui penurunan kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan Gede et al. (2025) dan Saputra et al. (2024), namun tidak sejalan dengan Huda et al. (2021).

## KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa beban kerja dan stres kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, namun stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja serta mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja, sehingga perusahaan disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian apresiasi, lingkungan kerja yang suportif, dan sistem kompensasi yang adil, serta tetap mengelola beban dan stres kerja secara proporsional, dan bagi peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain serta memperluas sampel agar hasil penelitian lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fitria, L. N., Fakultas Ekonomi, M. /, & Bisnis, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi. *Borobudur Management Review*, 3(2), 124. <https://doi.org/10.31603/bmar.v%vi%i.7681>
- Valencia, A., Rinamurti, M., & Penulis, N. (2024). *Pengaruh Work Overload Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AUTO2000* (Vol. 5, Issue 1).
- Anggaredho et al. (2025). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus BPD XYZ Cabang Melawai*.
- Juanita Tri, R., Sentosa, E., & Marnis. (2024). *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Gmabir Dengan Stres Kerja Sebagai Mediasi*.
- Irawati, D., Ratnasari, S. L., & Nasrul, H. W. (2021). *Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja* *Analysis Of Job Satisfaction, Work Discipline, Organizational Culture, Job Motivation, And Compensation On Performance*. 10, 555–568. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- Octavianti, S., & Hamni, R. (n.d.). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 2022. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Gede, P., Nugraha, A., Made, N., Puspitawati, D., Luh, N., & Purnawati, G. P. (2025). *Kepuasan Kerja Sebagai Kunci: Memediasi Dampak Stres Terhadap Kinerja Karyawan*.

# *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*

Vol 8 No 6 (2026) 2601 – 2615 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v8i6.11932

- Agnes Martini, T., & Bastaman, A. (2025). *596 Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional*. 5(2), 596–608. <https://doi.org/10.53299/jppi.v5i1.1337>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia, Perusahaan Bandung RemajaRosdakarya*.
- Adi Ahdiat. (2025, October 27). *Volume Total Konsumsi LPG untuk Sektor Rumah Tangga, dan Industri di Indonesia (2015-2024)*. Databoks/pada 27 oktober 2025 pukul 11.43 WIB.