

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada PT "X" Kota Bangka Belitung

Fahria Az Zahra, Hardani Widhiastuti², Rusmalia Dewi³

Program Studi Magister, Fakultas Psikologi, Universitas Semarang¹²³

fahriaazzahra925@gmail.com, hardanipsikologi@dosen.usm.ac.id,

liadewi@usm.ac.id

ABSTRACT

This research aims to determine and explain the workload, work stress and job satisfaction experienced by employees which can determine the success and progress of the company. Therefore, researchers tried to analyze the conditions of workload, work stress and job satisfaction applied in the company to determine the significant influence on employee performance. Judging from the occurrence of general phenomena that occur in companies. The research method used is quantitative with Partial Least Square (PLS). Data was collected through a questionnaire distributed to employees of PT "X" Bangka Belitung City. The research sample was determined using a purposive sampling technique with certain criteria. Data analysis was carried out using SmartPLS software to test validity, reliability and hypothesis testing. The results of the research show that work stress does not directly affect performance. These results indicate that managing work stress workload is important for increasing employee satisfaction and performance. Job satisfaction itself acts as a mediating variable between workload, work stress and performance.

Keywords: *Workload, Job Stress, Employee Performance, Job Satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui dan menjelaskan beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan yang dapat menentukan keberhasilan dan kemajuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, peneliti mencoba untuk menganalisis kondisi beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja yang diterapkan di perusahaan untuk mengetahui pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari terjadinya fenomena umum yang terjadi di perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan Partial Least Square (PLS). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT "X" Kota Bangka Belitung. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria tertentu. Analisis data dilakukan menggunakan *software* SmartPLS untuk menguji validitas, reliabilitas, dan pengujian hipotesis. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak mempengaruhi kinerja secara langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja stres kerja penting untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja sendiri berperan sebagai variabel mediasi antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Individu karyawan sangat memengaruhi kinerjanya dalam sebuah pekerjaan. Terdapat faktor eksternal juga memengaruhi kinerja dan pencapaian karyawan. Karyawan memiliki tingkat keahlian yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugasnya. Manajemen perusahaan dapat menilai unjuk kerja karyawan berdasarkan kinerja individu sesuai dengan individu masing-masing. Revolusi industri 4.0 akan membawa perubahan terbesar sepanjang masa di dunia. Jutaan pekerjaan lama yang mapan dan dapat diandalkan akan hilang, dan jutaan pekerjaan baru yang tidak diantisipasi akan muncul sebagai akibat dari meningkatnya konektivitas, interaksi, dan batas antara manusia dan mesin. Disisi lain sumber daya lainnya akan semakin konvergen dengan teknologi komunikasi dan informasi.

Perusahaan pemasaran menangani penjualan berbagai jenis produk untuk konsumen, perusahaan, atau pemerintah. Perusahaan perdagangan membeli barang khusus, menyimpan barang tersebut dalam stok atau toko, dan kemudian mengirimkan barang tersebut ke pelanggan. Sumber daya manusia sangat penting untuk pertumbuhan bisnis saat ini karena persaingan industri yang semakin ketat. Sumber daya manusia suatu perusahaan dapat menentukan keberhasilan atau kegagalannya. Cara mempertahankan kepercayaan pelanggan, bisnis harus memperhatikan semua aspek sumber daya manusia dalam lingkungan bisnis yang terus berkembang ini karena pesaing yang semakin meningkat. Perusahaan harus memastikan kualitas barang yang dikirim, pengiriman tepat waktu, dan tidak ada kesalahan atau retur, yang merupakan garansi pelanggan atau jaminan lainnya.

Perusahaan dan karyawan selalu bergantung, karena terdapat dua hal yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain dan saling bergantung satu sama lain. Hal ini dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan dan menjadi puas dengan pekerjaan karyawan tersebut, karyawan harus bekerja untuk perusahaan dan menerima kompensasi berupa gaji.

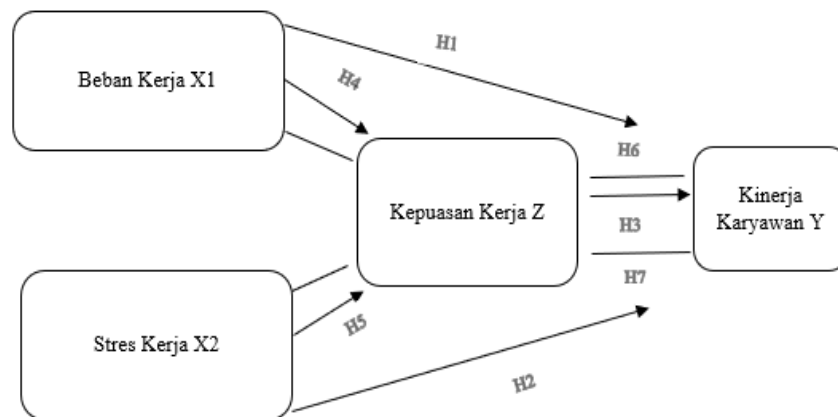
Semua perusahaan ingin memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Dilihat dari kinerja karyawan mencerminkan kinerja organisasi, perusahaan membutuhkan karyawan yang kinerjanya baik agar dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Pegawai yang berperilaku baik selalu menghasilkan hasil yang baik bagi organisasi, menurut Vosloban (dalam William Widjaja 2012: 33) karena tidak menimbulkan biaya tambahan atau membuat tugasnya tertunda. Karyawan yang berperilaku baik dapat memengaruhi perilaku karyawan lain, yang menghasilkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Manajemen SDM perusahaan harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk memaksimalkan kinerja karyawan itu sendiri (Nabila & Arif, 2022: 97).

Setiap sebulan sekali, perusahaan akan melakukan *review* atau penilaian terhadap kinerja karyawan. Dalam istilah bisnis penilaian ini biasanya dikenal dengan *performance review*. Aktivitas penilaian ini merupakan pertemuan perusahaan guna membahas performa karyawan. Beberapa karyawan mungkin mengalami ketidakpuasan dalam bekerja, dan beberapa mengalami tekanan karena terlalu banyak atau terlalu lelah menyelesaikan tugas karyawan tersebut. (Rindorindo et al., 2019). Sangat penting bagi perusahaan untuk memahami kebutuhan karyawan dan

memberikan yang terbaik untuk karyawan. Tingkat kepuasan karyawan sesuai dengan apa yang telah diharapkan dari perusahaan itulah yang disebut kepuasan kerja. Pada dasarnya, kepuasan kerja adalah manajemen stres, yang berarti mengatasi kekacauan atau gangguan mental dan emosional yang muncul sebagai akibat dari respons (tanggapan). Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya hanya akan menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuannya masing-masing.

Interaksi antara lingkungan tempat seseorang bekerja dan tempat tinggalnya, tuntutan tugas, perilaku, persepsi, dan keterampilan yang dimiliki semuanya dapat menyebabkan beban kerja. Salah satu penyebab utama stres kerja adalah beban kerja yang berlebihan, menurut penelitian keempat Oyungerel dkk. (2015) Adapun pendapat lain bahwa stress kerja merupakan ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Hasil lain menunjukkan bahwa kelebihan beban kerja akan berdampak negatif pada kinerja karyawan karena tidak ada waktu istirahat atau santai selama jam kerja. Beban kerja sendiri, menurut Koesmowidjojo (2017), mengacu pada tanggung jawab yang diberikan kepada setiap pekerja untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan.

Penelitian ini bertujuan untuk berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya penelitian ini Secara umum, untuk mengetahui pengaruh dari beban kerja terhadap stress kerja yang berdampak pada kinerja karyawan begitu juga dengan kepuasan kerjanya.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan kemudian memperhatikan tinjauan pustaka serta teori-teori yang ada, maka peneliti dapat mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian yakni sebagai berikut:

- H1 = Terbukti terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada karyawan PT "X" Kota Bangka Belitung.
- H2 = Terbukti tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada karyawan PT "X" Kota Bangka Belitung.
- H3 = Terbukti terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan

- PT "X" Kota Bangka Belitung.
- H4 = Terbukti terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT "X" Kota Bangka Belitung.
- H5 = Terbukti terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT "X" Kota Bangka Belitung.
- H6 = Terbukti terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan PT "X" Kota Bangka Belitung.
- H7 = Terbukti terdapat stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan PT "X" Kota Bangka Belitung.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, yang digunakan untuk menggunakan instrumen penelitian untuk menguji kumpulan data sampel atau populasi tertentu, dan analisis data adalah statistik kuantitatif untuk tujuan pengujian hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018: 15)

Informasi yang sudah terkumpul dari hasil penyebaran kuesioner akan diolah serta dianalisis dengan tujuan informasi yang diolah tersebut jadi suatu data, sehingga karakteristiknya dapat lebih mudah dimengerti untuk dijadikan dalam pengambilan keputusan. Berdasarkan hipotesis yang telah dibuat, teknik *Partial Least Square* (PLS) digunakan untuk menganalisis data penelitian dengan menggunakan aplikasi SmartPLS V.3.2.9. Metode ini digunakan untuk menguji model struktural dan pengukuran.

PLS dapat digunakan untuk mengukur variabel dependen dan independen, dan dapat diterapkan pada semua skala data. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan PLS karena dapat digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel laten dan cocok untuk menganalisis model penelitian prediktif yang sedang berada di tahap awal pengembangan teori. Selain itu, penelitian ini melakukan pengujian efek mediator untuk mengetahui bagaimana variabel mediator dan variabel independen, juga dikenal sebagai prediktor, berinteraksi satu sama lain dalam mempengaruhi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Construct Realibility and Validity Test

Selanjutnya selain pengujian *Outer Loading* ada pula pengujian *validity* dan *reliability* pada instrumen yang diukur dengan kriteria yaitu nilai *AVE* diatas 0,50 (Chin & Dibbern, 2010), *composite reliability* dan *cronbach's alpha* diatas 0,70 (Hair dkk., 2024). Nilai uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 1. Nilai Loading Factor Akhir

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1	0,929	0,943	0,934	0,337
X2	0,935	0,942	0,936	0,323
Y	0,871	0,912	0,908	0,671
Z	0,947	0,963	0,955	0,557

Tabel 2. Instrument Testing

Variable	Validity Testing		Reliability Testing		
	AVE	Result	CR	CA	Results
X1	0,515	Valid	0,936	0,927	Reliable
X2	0,564	Valid	0,947	0,944	Reliable
Y	0,670	Valid	0,908	0,871	Reliable
Z	0,617	Valid	0,962	0,957	Reliable

Sumber: Hasil penelitian, diolah dengan SmartPLS 4.0. 2024.

Tabel 2 terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai AVE diatas 0,50 hal ini dapat diartikan bahwa keseluruhan item dan variabel dinyatakan valid dan dapat dipertanggungjawabkan keabsahan data untuk dilakukan analisis data selanjutnya. Sedangkan dalam uji reliabilitas menunjukkan nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* diatas 0,70, oleh karena itu indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini dikatakan *reliable*.

b. Discriminant Validity Test

Selanjutnya, uji validitas diskriminan dilakukan untuk melihat korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya. Jika nilai *Heterotrait-monotrait ratio* (HTMT) setiap konstruk < 0,90 maka dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki tingkat validitas yang baik (Franke & Sarstedt, 2019).

Tabel 3. Nilai Discriminant Validity

	X1	X2	Y	Z
X1				
X2	0,383			
Y	0,632	0,267		
Z	0,714	0,445	0,681	

Tabel 4. Discriminant Validity Test

	X1	X2	Y	Z
X1	-	-	-	-
X2	0,383	-	-	-

Y	0,632	0,267	-	-
Z	0,714	0,445	0,681	-

Sumber: Hasil penelitian, diolah SmartPLS 4.0. 2024.

Pada tabel 4 perbandingan dari nilai HTMT memperlihatkan bahwa masing-masing dari nilai tersebut < 0,90 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel laten dalam penelitian memiliki *discriminant validity* yang baik.

c. Uji Hipotesis

Pengujian Struktural Modal

a) R-Square

Pengujian *structural model* dilakukan untuk melihat hubungan konstruk, nilai signifikansi dan *R square* dari model penelitian. Nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel dependen. *R-Square* berkisar angka antara 0 sampai 1 yang mengindikasikan besarnya kombinasi variabel independen secara Bersama-sama mempengaruhi nilai variabel dependen. Semakin mendekati angka satu maka pengaruh variabel independen terhadap dependen makin kuat. Nilai *R-Square* yaitu 0,75; 0,50; dan 0,25 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah (Sarstedt dkk., 2017). Nilai estimasi *R-Square* dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. R-Square

	R-square	R-square adjusted
Y	0,496	0,490
Z	0,533	0,529

Nilai R-Square

	R-square	R-square adjusted
Y	0,532	0,526
Z	0,353	0,348

Sumber: Hasil penelitian, diolah SmartPLS 4.0. 2024.

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa pada variabel Y nilai R-square sebesar 0,496 berarti model yang melibatkan variabel bebas (X1 dan X2) mampu menjelaskan 49% variabilitas dalam Y. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas memiliki kontribusi yang sedang dalam memprediksi Y. Sedangkan pada variabel Z nilai R-square sebesar 0,533 berarti model dapat menjelaskan 52,9% variabilitas dalam Z, yang juga menunjukkan kontribusi yang cukup kuat dari X1 dan X2.

b) F-Square

Fungsi *F-Square* adalah untuk mengetahui menilai besarnya pengaruh antar variabel dengan *effect size* atau *f-square* dimana nilai *f-square* 0,02

(lemah); 0,15 (sedang); 0,35 (kuat) (Sarstedt dkk., 2017). Nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 6. F-Square

	X1	X2	Y	Z
X1			0,088	0,630
X2			0,090	0,112
Y				
Z			0,238	

Nilai *F-Square*

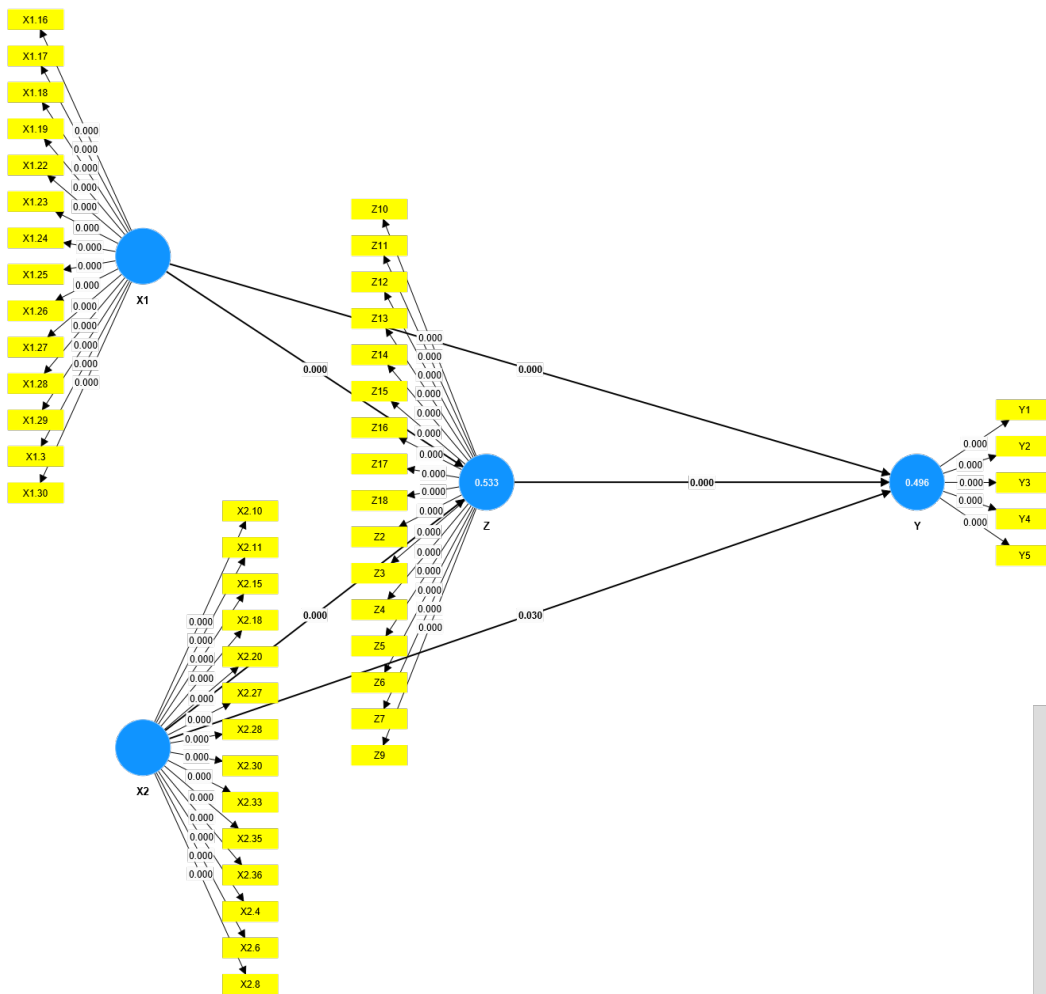
	X1	X2	Y	Z
X1	-	-	0,088	0,630
X2	-	-	0,090	0,112
Y	-	-	-	-
Z	-	-	0,238	-

Sumber: Hasil penelitian, diolah SmartPLS 4.0. 2024.

Tabel di atas menunjukkan nilai **F-Square** yang dihasilkan dari analisis menggunakan SmartPLS 4.0. Nilai *F-Square* ini menggambarkan besaran pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam model penelitian. Secara umum, semakin besar nilai *F-Square*, semakin besar pengaruh variabel tersebut dalam menjelaskan varians dari variabel dependen.

Uji Hipotesis

Diterima atau tidaknya sebuah hipotesis yang diajukan, perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan fungsi *Bootstrapping* pada SmartPLS 4.0. Hipotesis diterima jika pada tingkat signifikansi yaitu p-value lebih kecil dari 0,05 atau t-value melebihi nilai kritisnya (Hair Jr. dkk., 2010). Berdasarkan pada gambar model analisis jalur tiap variabel secara partial dapat dilihat gambar 2.



Gambar 2. Model path coefficients t-value and p-value

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat nilai original sampel, *p-value* yang digunakan sebagai acuan untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau hipotesis ditolak. Hipotesis dapat diterima jika *p-value* < 0,05. Hasil analisis data penelitian dapat dilihat pada tabel 7 dan tabel 8

Tabel 7. Uji hipotesis
Hypothesis Testing and Direct Effect Results

Hipotesis	Original Sample	<i>p-value</i>	Hasil
H1 X1 -> Y	-0,593	0,000	Diterima
H2 X1 -> Z	-0,592	0,000	Diterima
H3 X2 -> Y	-0,046	0,025	Diterima
H4 X2 -> Z	-0,250	0,000	Diterima
H5 Z -> Y	0,507	0,000	Diterima

Sumber: Hasil Penelitian, diolah dengan SmartPLS 4.0. 2024

Tabel 8. Uji Hipotesis
Hypothesis Testing and Indirect Effect Results

Hipotesis	Original Sample	p-value	Hasil
H6 X1 -> Z -> Y	-0,300	0,000	Diterima
H7 X2 -> Z -> Y	-0,127	0,000	Diterima

Sumber: Hasil Penelitian, diolah dengan SmartPLS 4.0. 2024

Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

1. Pengaruh Langsung

Tabel 9. T Values Pengaruh Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Y	-0,293	-0,295	0,067	4,368	0,000
X1 -> Z	-0,592	-0,592	0,038	15,668	0,000
X2 -> Y	-0,081	-0,080	0,043	1,888	0,030
X2 -> Z	-0,250	-0,253	0,045	5,602	0,000
Z -> Y	0,507	0,506	0,072	7,003	0,000

Berdasarkan hasil di atas dapat dilihat nilai original sampel, p value atau t statistic yang digunakan sebagai acuan untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau hipotesis di tolak. Hipotesis dapat diterima jika t statistik > t tabel atau p value < 0,05.

2. Pengaruh tidak langsung

Tabel 10. T Values Pengaruh Tidak Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Z -> Y	-0,300	-0,299	0,043	6,935	0,000
X2 -> Z -> Y	-0,127	-0,128	0,027	4,650	0,000

Berdasarkan tabel di atas, yakni pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* memiliki nilai signifikan t *statistic* sebesar 6,935 dan p *value* sebesar 0,000. Sedangkan hipotesis pengaruh stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memiliki nilai signifikan t *statistic* 4,650 dan p *value* sebesar 0,000. Dari pengujian di atas tampak bahwa persepsi beban kerja dan stres kerja secara partial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

a. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Pada uji hipotesis menyatakan bahwa beban kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja. Pada penjelasan di atas memperlihatkan bahwa beban kerja terhadap kinerja memiliki uji t sebesar 4,368 dengan p value 0,000 dengan nilai tersebut menyatakan bahwa hipotesis diterima dan berpengaruh positif yang berarti semakin tinggi beban kerjanya maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Pada t hitung lebih besar dari t tabel yakni $0,000 < 0,05$ maka variabel beban kerja (X1) secara langsung berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja (Y).

Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu milik Ohorela (2021) yang mengungkapkan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura, dimana beban kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 69%. Hasil dari penelitian ini didukung oleh Tjiabrata et al. (2017) dan Zhou et al. (2016), bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin besar tingkat beban maka akan terjadi peningkatan terhadap tingkat kinerja karyawan.

b. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Pada uji hipotesis menyatakan bahwa stres kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja. Pada penjelasan di atas memperlihatkan bahwa stres kerja terhadap kinerja memiliki uji t sebesar 1,888 dengan p value 0,030 dengan nilai tersebut menyatakan bahwa hipotesis diterima dan berpengaruh positif yang berarti semakin tinggi stres kerjanya maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Pada t hitung lebih besar dari t tabel yakni $0,030 < 0,05$ maka variabel beban kerja (X2) secara langsung berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian milik Khairulah dkk (2023) yakni variabel stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batang Hari Barisan Padang. Lalu penelitian milik Audria dan Susilawati (2023) mengungkapkan bahwa berdasarkan analisis dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* hasil yang didapat yaitu $r_{xy} = 0,880$ yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat dan tentu ada pengaruh yang sangat signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan Dan stres kerja bersifat positif karena semakin tinggi tingkat stres semakin baik kinerja karyawan.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Pada uji hipotesis menyatakan bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja. Pada penjelasan di atas memperlihatkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki uji t sebesar 7,003 dengan p value 0,000 dengan nilai tersebut menyatakan bahwa hipotesis diterima dan berpengaruh positif yang berarti semakin tinggi kepuasan kerjanya maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Pada t hitung lebih besar dari t tabel yakni $0,000 < 0,05$ maka variabel beban kerja (Z)

secara langsung berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian milik Paparang dkk (2021) yakni dengan hasil yang telah diperoleh, maka penelitian yang melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dianggap memiliki pengaruh karena setiap penambahan 1% variabel kepuasan kerja, maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,145 yaitu memiliki arah yang positif pada variabel kinerja pegawai.

d. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pada uji hipotesis menyatakan bahwa beban kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pada penjelasan di atas memperlihatkan bahwa beban kerja terhadap kepuasan kerja memiliki uji t sebesar 15,668 dengan p value 0,000 dengan nilai tersebut menyatakan bahwa hipotesis diterima dan berpengaruh positif yang berarti semakin tinggi beban kerjanya maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Pada t hitung lebih besar dari t tabel yakni $0,000 < 0,05$ maka variabel beban kerja (X1) secara langsung berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja (Z).

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jasmin dkk (2023) yakni beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Malatunrung Rezkindo. Kemudian terdapat hasil penelitian terdahulu yang juga sejalan dengan hasil penelitian ini yakni milik Sari dkk (2022) yakni terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Pt. Pos Indonesia (Persero) Kota Lubuklinggau. Kepuasan kerja karyawan dapat meningkat apabila beban kerja berkurang.

e. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pada uji hipotesis menyatakan bahwa stres kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pada penjelasan di atas memperlihatkan bahwa stres kerja terhadap kepuasan kerja memiliki uji t sebesar 5,602 dengan p value 0,000 dengan nilai tersebut menyatakan bahwa hipotesis diterima dan berpengaruh positif yang berarti semakin tinggi stres kerjanya maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Pada t hitung lebih besar dari t tabel yakni $0,000 < 0,05$ maka variabel beban kerja (X2) secara langsung berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja (Z).

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian milik Gofur (2018) yakni bahwa variabel stres kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin tinggi tingkat stres kerja maka tingkat kepuasan kerja pegawai akan semakin menurun. Begitu pula semakin menurun stres kerja maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

f. Pengaruh Tidak Langsung Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja perilaku melalui kepuasan kerja memiliki nilai signifikan t *statistic* sebesar 6,935 dan

p value sebesar 0,000. Hipotesis menyatakan bahwa beban kerja secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian lestari (2023) bahwa pembahasan mengenai kepuasan kerja memediasi kinerja dengan menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi mengurangi kepuasan kerja, yang berujung pada penurunan kinerja karyawan. Selain itu juga sejalan dengan penelitian Kusnadi dan Yulianti yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan.

g. Pengaruh Tidak Langsung Stres Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja perilaku melalui kepuasan kerja memiliki nilai signifikan *t statistic* sebesar 4,650 dan *p value* sebesar 0,000. Hipotesis menyatakan bahwa stres kerja secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Pembahasan ini sejalan dengan hasil penelitian Hastuti (2023) Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi yang penting dalam hubungan ini. Dikuatkan dengan penelitian Sari(2023) Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi mengurangi kepuasan kerja, yang berujung pada penurunan kinerja. Penelitian ini menekankan pentingnya pengelolaan stres untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diketahui bahwa penelitian ini menggunakan analisis jalur PLS (*Partial Least Square*) berbasis SEM. Kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

- H1 = Terbukti terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada karyawan PT “X” Kota Bangka Belitung.
- H2 = Terbukti tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada karyawan PT “X” Kota Bangka Belitung.
- H3 = Terbukti terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT “X” Kota Bangka Belitung.
- H4 = Terbukti terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT “X” Kota Bangka Belitung.
- H5 = Terbukti terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT “X” Kota Bangka Belitung.
- H6 = Terbukti terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan PT “X” Kota Bangka Belitung.
- H7 = Terbukti terdapat stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada karyawan PT “X” Kota Bangka Belitung.

SARAN

Beberapa saran yang dapat disampaikan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan adalah:

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Oleh karena itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada perusahaan PT “X” Kota Bangka Belitung dalam mengelola beban kerja dan stres kerja agar terciptanya hasil kinerja yang baik dalam perusahaan sehingga bisa meningkatkan kinerja pegawai di perusahaan tersebut.

2. Bagi Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan informasi tambahan maupun masukan bagi karyawan untuk menghadapi dan mengelola kurang maksimalnya kinerja yang diberikan kepada perusahaan dengan meminimalisir beban kerja, stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat menambah variabel penelitian lain selain beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja baik faktor internal maupun eksternal. Pada penelitian selanjutnya diharapkan memperlihatkan kekurangan dari penelitian ini yakni seperti kurangnya komunikasi yang baik sehingga terjadi *miskomunikasi* saat penjadwalan pengambilan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Asih, W., & Rusmalia, D. (2018). *Stress kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas & reliabilitas penelitian*. Semarang: Mitra Wacana Media.
- Cahyono, E. W. (2019). *The power of gratitude: Kekuatan syukur dalam menurunkan stres kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Chin, W. W., & Dibbern, J. (2010). A permutation-based procedure for multi-group PLS analysis: Results of tests of differences on simulated data and a cross-cultural analysis of the sourcing of information system services between Germany and the USA. Dalam W. W. C. Esposito Vinzi, J. Henseler, & H. Wang (Ed.), *Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications* (Springer Handbooks of Computational Statistics Series: Vol. II, pp. 171–193). Springer. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-540-32827-8_8
- Claudia. (2021). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan: Stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja (Literature review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 4(1), 545.

- Djaali, & Muljono, P. (2008). *Pengukuran dalam bidang pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Elizar. (2018). Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Ilmiah Magister*, 1(1).
- Franke, G., & Sarstedt, M. (2019). Heuristics versus statistics in discriminant validity testing: A comparison of four procedures. *Internet Research*, 29(3), 430–447. <https://doi.org/10.1108/IntR-12-2017-0515>
- Hair, J. F. Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2024). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage. <https://uk.sagepub.com/en-gb/asi/advanced-issues-in-partial-least-squares-structural-equation-modeling/book279526>
- Marjaya, I. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 130.
- Ohorela, M. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 127–133. <https://doi.org/10.55049/jeb.v12i1.91>
- Rosmaini. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 4.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). Partial least squares structural equation modeling. Dalam *Handbook of Market Research* (pp. 1–40). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-1
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri. (2020). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 2(1), 94.
- Tjiabrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1570–1580.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- William, W. (2021). Analisis kinerja karyawan dan faktor-faktor yang memengaruhinya: Studi kasus di PT X. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 33.