

Model Prediksi Kinerja Karyawan Berdasarkan Beban Kerja Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja

Nurainunnisa

STIEM Bongaya Makassar
hardiani@stiem-bongaya.ac.id

Muh. Akob

STIEM Bongaya Makassar
muh.akob@stiem-bongaya.ac.id

Pattarapanna

STIEM Bongaya Makassar
pattarapanna@stiem-bongaya.ac.id

Muhammad Tafsir

STIEM Bongaya Makassar
muhammad.tafsir@stiem-bongaya.ac.id

Abstract

This study aims to test and analyze the direct influence of workload, work stress and job satisfaction variables on employee performance and the indirect influence of workload and work stress variables on employee performance with job satisfaction as a mediator at PT Midi Utama Indonesia Tbk. Data collection uses primary data obtained from questionnaires using purposive sampling. The population in this study was 104 respondents. The results of the questionnaire have been tested for validity and reliability using the PLS model scheme and model evaluation, inner model evaluation with determinant coefficient test, model goodness of fit test and hypothesis test both directly and indirectly. The results of this data processing use SmartPLS version 3. The results of the study directly show that the workload variable has a negative and significant effect on employee performance and job satisfaction, the work stress variable does not affect employee performance and job satisfaction, and the job satisfaction variable has a positive and significant effect on employee performance. The results of the study indirectly show that job satisfaction is successful in mediating between workload and employee performance with a significant negative relationship direction, but job satisfaction cannot mediate the effect of work stress on employee performance.

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

A. PENDAHULUAN

Perjalanan sebuah bisnis tidak hanya ditentukan oleh banyaknya aset atau teknologi canggih, tetapi juga oleh sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi urgensi bahkan tidak dapat diabaikan perannya didalam suatu organisasi maupun institusi. Sumber daya manusia merupakan salah

satu faktor kunci keberhasilan dalam sebuah perusahaan. Suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya perlu melakukan perencanaan dan pengordinasian sehingga mendapatkan hasil kinerja yang baik bagi perusahaan. Keberhasilan dan kesuksesan perusahaan ditentukan oleh kualitas kinerja sumber daya manusia dan hubungan timbal balik yang seimbang dari perusahaan dengan mencakup pola kerja dan kebutuhan karyawan (Manalu, 2022).

Kinerja merupakan salah satu aspek krusial yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena kinerja karyawan menuntun perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang baik menunjukkan tercapainya visi dan misi perusahaan, sementara kinerja yang buruk dapat menjadi beban bagi perusahaan, yang akhirnya menghambat kemampuan perusahaan untuk bersaing (Gumilar, 2022). Namun, beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang seimbang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif, perusahaan dapat mengetahui sejauh mana beban kerja yang maksimal dapat diberikan kepada karyawan dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan (Tinambunan et al., 2022). Hasil ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hesty, *et.al*, 2022), (Sukmawati & Hermana, (2024), (Yusran *et al*, (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Silaen *et al.*, 2021), yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain beban kerja, stress kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Stres merupakan kondisi ketegangan yang terjadi karena adanya ketidakseimbangan antara fisik dan psikis seseorang sehingga dapat mempengaruhi emosi, cara berfikir, dan kondisi fisik orang tersebut. Stres kerja merupakan kondisi yang mungkin dialami oleh para karyawan didalam perusahaan. Karyawan yang mengalami stres kerja maka kinerjanya akan terganggu yang dimana dapat menghambat pekerjaan (Fatma et al., 2021).

Hasil ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fatma et al., (2021), (Filiantoni, 2019), (Antonius, 2020) yang menyatakan bahwa Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ridho et al., 2019), yang menyatakan

bahwa Stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa inkonsistensi penelitian terdahulu di atas Penulis ingin menutup gap research tersebut dengan menghadirkan Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Kepuasan kerja memainkan peran penting sebagai mediator dalam hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung merasa lebih bahagia dan lebih termotivasi. Kepuasan kerja membantu mengurangi dampak negatif dari beban kerja yang berat atau stres yang tinggi, Kepuasan kerja menjadi cerminan perasaan dari pribadi terhadap pekerjaannya. Sehingga dengan adanya kepuasan kerja yang positif karyawan dapat tetap berfokus pada tugas mereka dan mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

B. METODE

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan penilitan deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan metode statistik untuk menguji hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Midi Utama Indonesia, Tbk. Populasi dalam penelitian ini adalah PT. Midi Utama Indonesia, Tbk berjumlah 140, sedangkan penentuan jumlah sampel menggunakan metode Slovin yang mendapatkan jumlah sampel sebanyak 60 orng pegawai.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas konstruk atau model digunakan untuk membuktikan kesahihan variabel dari masing – masing dimensi atau indikatornya. Hasil pengujian validitas konvergen merupakan bagian dari measurement model yang dalam SEM-PLS dapat ditunjukkan pada Tabel berikut:

Tabel 1. Validitas Model

Variabel	Pengukuran	Outer Loading	Penjelasan
Beban Kerja (X1)	X.1.1	0,712	Valid
	X.1.2	0,926	Valid
	X.1.3	0,786	Valid
	X.1.4	0,729	Valid

	X.1.5	0,822	Valid
Stres kerja	X.2.1	0,707	Valid
	X.2.2	0,638	Valid
	X.2.3	0,831	Valid
	Z.1	0,653	Valid
Kepuasan Kerja	Z.2	0,638	Valid
	Z.3	0,780	Valid
	Z.4	0,699	Valid
	Z.5	0,805	Valid
	Kinerja Karyawan	Y.1	0,834
Y.2		0,720	Valid
Y.3		0,805	Valid
Y.4		0,839	Valid
Y.5		0,870	Valid

Sumber: WarpPls 3.0 (data diolah, 2024)

Penggunaan WarpPls mensyaratkan jika seluruh konstruk yang dianalisis harus memiliki kebasahan dan kehandalan dalam menjelaskan variabel pengamatan. Validitas konvergen merupakan bagian dari measurement model yang dalam SEM-PLS biasanya disebut sebagai outer model. Terdapat dua kriteria untuk menilai outer model yang memenuhi syarat validitas konvergen untuk konstruk reflektif yaitu nilai loading $> 0,60$ pada p-value $p < 0,05$.

Penelitian ini menggunakan delapan belas (18) indikator yang digunakan dalam pemodelan ini, masing – masing dapat disebutkan: beban kerja memiliki 5 (lima) indikator, stres kerja menggunakan 3 (tiga) indikator, kepuasan kerja menggunakan 5 (lima) indikator serta kinerja karyawan menggunakan 5 (lima) indikator. Sehingga secara keseluruhan terdapat 18 indikator dan keseluruhan dari indikator tersebut dinyatakan valid (memiliki keabsahan). Hasil tersebut membuktikan jika ke 18 indikator dinyatakan telah memenuhi pengujian validitas konvergen, nilai validitas $> 0,60$ dengan probability value atau significant level $< 0,05$.

Korelasi antar variabel (Discriminant Validity - Outer Model)

Tabel 2.
Correlations among l.vs. with sq. Rts. Of AVEs

	KT	KK	KJK	PK
KT	0,799*			
KK	0,404	0,718*		
KJK	0,473	0,679	0,815*	
PK	0,108	0,350	0,556	0,730*

Sumber: WarpPls 3.0 (data diolah, 2024)

Melihat pada Tabel 2. mengenai variable beban kerja (KT) nilai AVE = 0,799 (dengan simbol*), kepuasan kerja (KK) akar AVE sebesar 0,718 ditandai dengan (*) selanjutnya kinerja karyawan (KJK) nilai akar AVE = 0,815 ditandia dengan (*) serta stres kerja (PK) memperoleh AVE sebesar 0,730 (disimbolkan dengan *). Dengan demikian maka pemodelan yang digunakan dinyatakan memiliki keeratan hubungan antar variabel analisis yang sangat tinggi 0,815 – 0,718 dengan probability value atau significant level >0,05. Hasil pengetesan Composite Reliability (CR) bisa diamati pada penjelsasan selanjutnya:

Pengujian kehandalan (Reliability) konstruk

Tabel 3.
Reliabilitas Model

	<i>Cronbacch's Alpha</i>	Rhoo_A	CR
KT	0,868	0,944	0,897
KK	0,768	0,787	0,841
KJK	0,873	0,877	0,908
PK	0,778	0,749	0,766

Sumber: WarpPls 3.0 (data diolah, 2024)

Pada Tabel 3. ditunjukkan jika nilai composite reliability coefficients untuk nilai Latent variable coefficients pada masing-masing variabel dapat dinyatakan, beban kerja (KT) = 0,897 > 0,70 dan pada kepuasan kerja (KK) = 0,841 > 0,70, kemudian pada kinerja karyawan (KJK) = 0,908 > 0,70 serta pada stres kerja (PK) = 0,766 > 0,70.

Pada bagian lainnya ditunjukkan jika nilai Cronbach's alpha coefficients untuk nilai Latent variable coefficients pada variabel transformasional (KT) = 0,868 > 0,70 dan pada kepuasan kerja (KK) = 0,768 > 0,70, kemudian pada kinerja karyawan (KJK) = 0,873 > 0,70 dan stres kerja (PK) sebesar = 0,778 > 0,70.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Tabel 4.
Kontribusi variabel eksogen

Konstruk	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
Kepuasan Kerja	0,259	0,244
Kinerja Karyawan	0,630	0,618

Sumber: WarpPls 3.0 (data diolah, 2024)

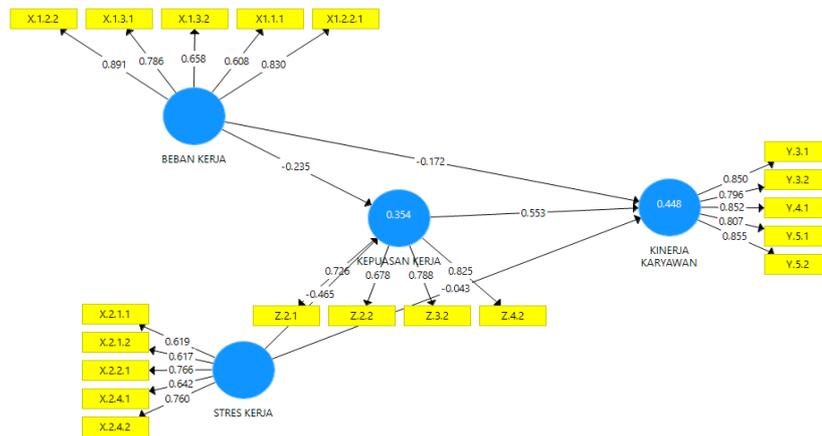
Tabel 4. menunjukkan jika nilai kontribusi beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja = 0,259 atau sebesar 25,9%, sementara pada sisi lainnya menjelaskan jika kontribusi beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan = 0,630 atau 63 %. Merujuk pada besaran kontribusi dari beban kerja dan stres kerja (variabel eksogeneus) maka dapat disimpulkan jika kontribusi lebih besar dapat diperoleh jika kedua eksogeneus tersebut secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan melalui kepuasan kerja.

Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis langsung (direct effect)

Pada pengujian WarpPLS untuk hipotesis langsung ditunjukkan dengan pemodelan dan tabel, untuk itu dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Gambar 4.1 Model Struktural



Sumber: SmartPLS 3.0 (data diolah, 2024)

Gambar 1 menunjukkan jika dari 5 jalur pengujian hipotesis langsung, terdapat 4 (empat) diantaranya yang diterima dan 1 (satu) hipotesis lainnya ditolak, untuk itu hasil pengujian hipotesis dapat dituliskan sebagai berikut:

- H1 : Beban kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H2 : Beban kerja secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H3 : Stres kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan
- H4 : Stres kerja secara langsung tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H5 : Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan (diterima dan didukung dengan fakta empiris)
- H6 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja
- H7 : Stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan

Penerimaan dan penolakan pada hipotesis untuk pengaruh langsung (*direct effect*) tersebut dapat dibuktikan pada Tabel berikut, yang memperlihatkan nilai *Path coefficients*, dan Probability

level (p-values), *Standard errors* masing – masing pengaruh antara variabel yang dibangun dalam penelitian ini sebagai jawaban atas permasalahan penelitian yang telah dikemukakan, untuk itu dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 5. Pengujian Hipotesis Langsung

	Sampel Asil	Sampel Rata-Rata	Deviasi Standar	T-Statistic	P-value
BK → KJK	-0,252	-0,242	0,094	2,685	0,007
BK → KK	-0,370	-0,378	0,115	3,232	0,001
SK → KJK	-0,372	0,458	0,209	1,486	0,137
SK → KK	-0,311	-0,259	0,251	1,483	0,138
KK → KJK	0,447	-0,266	0,075	5,929	0,000

Sumber: SmartPls 3.0 (data diolah, 2024)

Tabel 5. menjelaskan terkait hubungan langsung antar variabel eksogen yang meliputi: beban kerja dan stres kerja terhadap variabel endogen yang terdiri dari: kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis tidak langsung (indirect effect)

Pada pengujian hipotesis tidak langsung (*indirect effect*) terdapat dua kausalitas, yaitu pengaruh kepemimpinan transformasioanal terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, hasil pengujian indirect effect dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 6. Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

	Sampel Asil	Sampel Rata-Rata	Deviasi Standar	T-Statistic	P-value
BK → KK → KJK	-0,116	-0,177	0,074	2,2264	0,025
SK → KK → KJK	-0,139	-0,119	0,097	1,427	0,154

Sumber: WarpPls 3.0 (data diolah, 2024)

Tabel 6. hasil pengujian hipotesis tidak langsung (indirect effect) menunjukkan jika beban kerja → kepuasan kerja → kinerja karyawan (pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) menunjukkan koefisien pengaruh tidak langsung = -0.116 dan nilai P-value = 0,025 < 0,05. Untuk stres kerja → kepuasan kerja → kinerja karyawan (pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) menunjukkan koefisien pengaruh tidak langsung = -0.139 dan nilai P-value = 0,154 > 0,05. Kausalitas pengujian hipotesis tidak langsung pada Tabel 6. menunjukkan pengaruh signifikan antar Beban kerja terhadap kinerja dimediasi kepuasan kerja dengan nilai T-Statistic = 2,2264 > 1,96 dan P-value 0,025.

Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja mulai muncul sebagai cara mengatasi suatu keterbatasan, dan penelitian teoritis serta empiris telah diperluas dengan fenomena yang terjadi. Beban kerja juga bisa efektif dalam mencapai kinerja perusahaan yang lebih besar dengan mendorong anggota untuk mencapai tujuan bersama. Pemberdayaan organisasi mendapatkan dampak yang positif karena beban kerja dan meningkatkan sikap anggota yang berorientasi tugas dan kinerja organisasi.

Berdasarkan penghitungan statistic yang diringkas pada Tabel 5 di atas, disimpulkan bahwa beban kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia, TBK. Terbukti dengan nilai t-statistics 3,866 lebih besar dari 1.96 dan nilai p-values sebesar 0.001 lebih besar dari 0.05. Artinya, hipotesis pertama (H1) ditolak atau tidak diterima. Anggapan ini membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (positif dan tidak signifikan). Hal ini dikarenakan setiap harinya para karyawan PT. Midi Utama Indonesia, TBK memiliki jadwal kerja yang jelas atau SOP (standar Operational procedure) mengenai pembagian tugas dan tanggung jawab yang telah di atur. Berdasarkan penetapan tersebut setiap

bawahan memikul dan menyelesaikan pekerjaan yang sama secara terus menerus sesuai opsi yang telah diberikan. Hal ini dapat menyebabkan kebosanan pada para pekerja yang setiap harinya mengulang aktifitas yang sama tanpa adanya perubahan suasana dalam lingkungan internal. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian Rolos et al. (2018) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis (Diana, 2019).

Pengaruh Beban kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kausalitas pengujian hipotesis langsung menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antar beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai T-Statistic = 3,137 > 1,96 dan P-value 0,002. Hal ini membuktikan bahwa pimpinan perusahaan PT. Midi Utama Indonesia, TBK telah dirasa memberikan penekanan penting terhadap kepentingan yang harus dilakukan oleh perusahaannya, hal ini memberikan pemahaman bahwa tujuan dari perusahaan harus dapat dicapai, pemimpin yang ada kerap melakukan arahan untuk memberikan kesesuaian kerja yang baik pada karyawannya, karyawan yang ada lebih terarah dan akan lebih sesuai didalam menjalankan tanggung jawab dan tugas yang telah diberikan oleh pimpinannya. Pimpinan yang ada juga telah dapat memberikan inspirasi bagi karyawannya didalam berkerja, pimpinan yang ada mengizinkan kepada karyawannya agar mampu dalam mengatasi pekerjaan teknis yang ada dikantor ataupun dilapangan, karyawan yang ada memang kerap mendapati masalah dalam setiap usahanya namun karyawan yang telah diizinkan dalam mengambil suatu keputusan kerja akan merasa puas karena karyawan dihargai sebagai seorang pribadi dengan kemampuan yang dimiliki.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat menurut (Lumunon 2019)(Tafsir, 2020) teladan dari seorang pemimpin, sebab pemimpin adalah panutan dan sorotan dari bawahannya. Pandangan

lainnya, seperti yang dikemukakan (Suparmi, 2010) menyatakan bahwa faktor kepemimpinan merupakan faktor terbesar dalam mempengaruhi seorang karyawan. Salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap mampu meningkatkan kepuasan kerja adalah gaya beban kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan Dengan penelitian terdahulu menurut (Apriyanto dan Satrio 2015) serta sejalan juga menurut (Tania, 2017). Didalam penelitian mereka juga membuktikan hal yang sama yaitu beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan.

Penelitian terkait pengaruh gaya beban kerja terhadap kepuasan kerja telah dibuktikan dan dapat mendukung penelitian terdahulu dengan hasil yang serupa. Setiap organisasi memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, tergantung dengan kepentingan organisasi tersebut dan bagaimana mereka menyikapinya agar dapat meningkatkan produktivitas organisasi dan mempertahankannya. Ketika gaya beban kerja diterapkan dengan baik, maka akan menghasilkan dampak yang positif bagi kedua belah pihak. Terciptanya hubungan dan komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan akan membuat tujuan organisasi lebih mudah untuk dicapai dengan meningkatnya produktivitas organisasi. Sebaliknya, ketika gaya beban kerja tidak berjalan dengan baik, karyawan akan cenderung merasakan adanya sekat antara pemimpin dan karyawan yang menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Kemudian, dampak buruk yang akan terjadi adalah menurunnya produktivitas suatu organisasi. Saat ini, perusahaan perlu memantau dan mengkaji hal apa saja yang membuat kepuasan kerja karyawan meningkat dan dapat bertahan.

Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sebab dengan adanya stres kerja yang lama akan membuat para karyawan lebih memahami serta menguasai kinerjanya serta dengan adanya pelatihan kerja yang nyaman dan rutin akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Namun dalam penelitian ini diperoleh hasil yang berbeda di mana stres

kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana hasil analisis uji hipotesis yang dilakukan memperoleh hasil $T\text{-Statistic} = 1,254 < 1,96$ serta $P\text{-value} 0,115$. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa Stres Kerja (X_2) tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar stres kerja yang terdapat pada karyawan tidak terlalu mempengaruhi kinerja mereka, hal ini disebabkan rasa tanggung jawab karyawan pada perusahaan memaksa mereka untuk selalu menyelesaikan tugas mereka. Pengalaman mereka dalam menghadapi dan mengatasi persoalan yang dapat menimbulkan stres membuat kinerja karyawan tidak terlalu terpengaruh. maka dapat mempengaruhi kinerja untuk setiap karyawan, apabila karyawan memiliki stres kerja yang baik dan sesuai maka dapat mempengaruhi tingkat kinerjanya di perusahaan. Dapatan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sitompul & Simamora, 2021), (Demir dan Budur, 2022), (Haslem et al. 2013)

Walaupun demikian banyak penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam hal stres kerja akan semakin meningkatkan semangat kerja karyawan dan hal itu akan berdampak pada terciptanya kinerja yang tinggi seperti hasil studi dari (Sativa et al., 2021) (Hardiani et al, 2024)..

Pengaruh Stres kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Setiap individu memiliki pengalaman yang berbeda walaupun melihat suatu objek yang sama, hal ini dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan dan pendidikan seseorang, pelaku atau faktor pada pihak yang mempunyai pengalaman, faktor objek/target yang dipersepsikan serta faktor situasi dimana pengalaman itu dilakukan. Berdasarkan dari hasil analisis data diketahui bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai $T\text{-Statistics}$ sebesar $1,664 < 1,96$. Artinya tidak ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain variabel stres kerja (X) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z). Ada

beberapa yang memungkinkan hasil penelitian tersebut tidak signifikan. Pertama, sebagai karyawan mengatakan bahwa stres kerja adalah bagian dalam pekerjaan mereka sehari-hari, sehingga situasi tersebut tidak memberi pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja mereka. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil temuan yang mengatakan bahwa dari (Aksa & Transistari, 2021) yang menyatakan meskipun dengan adanya beban kerja dan waktu yang sangat sedikit setiap harinya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik namun hal tersebut sudah di pahami dan menjadi konsekuensi sehingga tidak mempengaruhi kepuasan kerjanya. Kedua, sebagai karyawan menganggap bahwa stres kerja bukan dianggap sebagai beban yang menghambat mereka, sehingga tidak mempengaruhi kepuasan mereka dalam bekerja. Pendapat tersebut sesuai dengan hasil penelitian (Ridho & Susanti, 2019) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketiga, sebagian karyawan telah terlatih dalam menghadapi tekanan ataupun stres sehingga tidak memengaruhi kepuasan kerja, hal tersebut didukung oleh temuan pendapat (Almaida & Purnomo, 2021) bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, stres yang terjadi lebih mengarah pada Eustress, bersifat positif. Keempat, sebagian karyawan menganggap beban kerja yang diberikan oleh atasan membuat mereka menjadi lebih bersemangat untuk menyelesaikan segala pekerjaan yang dikerjakan karena ingin mencapai target yang sudah ditentukan. Begitu juga sejalan dengan pendapat (Robbins 2016) (James & Kelly, 2022). yang mengatakan seseorang karyawan yang selalu berusaha untuk mencapai target dalam pekerjaannya akan mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan tersebut.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan dengan nilai T-Statistic = 7,752 dengan p-value $0.000 < 0,05$. Angka tersebut menjelaskan semakin baik kesenangan dalam artian kepuasan yang dirasakan karyawan akan semakin membuat mereka semakin bersemangat dalam menjalankan pekerjaan yang akan berdampak pada peningkatan kerjanya. Penyebab positif

dan signifikannya kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diakibatkan karena karyawan memandang terdapat upaya yang cukup yang diberikan perusahaan kepada karyawan melalui perpindahan jabatan dan atau pekerjaan yang dapat meningkatkan kekuasaan dan tanggung jawab karyawan dari jabatan yang levelnya dibawah ke jabatan yang lebih tinggi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan karyawan semakin meningkat sehingga berdampak pada kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi penyelesaian pekerjaan. Kondisi tersebut terbukti dengan kemampuan karyawan menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang telah ditetapkan instansi.

Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja

Pengujian statistik pada Tabel 5. melalui proses PLS menunjukkan bahwa beban kerja secara tidak langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal tersebut karena nilai t-Hitung lebih besar dari nilai t-Tabel ($3,830 > 1,96$) dan nilai P-Value yaitu $0,000 (>0,05)$. Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja, dengan besarnya pengaruh sebesar $0,208$ dan dengan uji PLS diperoleh t-hitung sebesar $2,503$ yang mana t-hitung lebih besar dari pada t-tabel yang nilainya $1,96$ dengan tingkat signifikan $0,013$ (tingkat kebenaran 90%) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja

Hasil analisis membuktikan kepuasan kerja belum mampu menjadi pemediasi dalam hubungan antara stres kerja → kinerja dibuktikan dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung = $1,420$ dan nilai P-Value yaitu $0,156 (<0,05)$. Hal ini berarti faktor kepuasan kerja yang diukur melalui stres kerja yang dimiliki karyawan tidak dapat membantu penyelesaian pekerjaan/tugas secara efisien.

Stres kerja yang di alami oleh para karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini telah di paparkan pada hipotesa ketiga dimana rasa tanggung jawab mendorong karyawan untuk selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan mereka walaupun mengalami stres. Kepuasan kerja belum mampu memediasi hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang artinya kepuasan yang di rasakan oleh para karyawan belum bisa menghindarkan para karyawan dari rasa stres.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Aksa, Nina. D. A., & Transistari, R. (2021). Pengaruh Insentif Finansial, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver Goride. *Journal STIM YKPN*, 2721- 3102.
- Almaida, A., & Purnomo, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Satuan Polisi Lalu Lintas Polrestabes Makassar. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO)*. Universitas Hasanuddin Makassar. ISSN 2745- 7826
- Antonius, R.V. (2020). *Beban kerja dan Stres Kerja*. Penerbit Qiara Media.
- Apriana, I. W. A., Edris, M., & Sutono, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 1(1), 14-32
- Demir, A. and Budur, T. (2022), “Work–life balance and performance relations during COVID 19 outbreak: a case study among university academic staff”, *Journal of Applied Research in Higher Education*,
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jumant*, 11(2), 193-206
- Fatma, B., Suryaningtyas, D., & Graha, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pg. Kebon Agung Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 9(1).
- Filliantoni, B., Hartono, S., & Sudarwati, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(01).
- Gumilar, D. G., & Rismawati, R. (2022). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Phintraco Sekuritas. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(9).

- Hardiani, P Mappamiring, M Tafsir, DGR Aulia (2024). Lingkungan Kerja, Konflik Multi-Peran, Stres Kerja Dan Beban Kerja: Sebuah Kajian Tentang Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi* (MEA).
- Haslam, D.M., Sanders, M.R. and Sofronoff, K. (2013), "Reducing work and family conflict in teachers: a randomised controlled trial of workplace triple P", *School Mental Health*, Vol. 5 No. 2, pp. 70-82..
- Hesty, R., Sutrisno, S., & Pratiwi, L. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *In Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi* (Vol. 8)
- Iskamto, D. (2021). Stress and its impact on employee performance. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 142-148.
- James Chowhan and Kelly Pike (2022). Workload, work–life interface, stress, job satisfaction and job performance: a job demand–resource model study during COVID-19. vol. 44 no. 4
- Johan, R. F., & Satrya, A. (2023). Effects of Workload and Job Stress on Employee Performance of Banking Employees: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Jurnal Scientia*, 12(01), 545-555.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh work life balance, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Manalu, W. A., Lubis, Y., & Syaifuddin, S. (2022). Effect of Workload and Work Stress on Employees Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variable in Rubber Plantation, Serdang II District, PT. Perkebunan Nusantara III. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1960-1970.
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi*.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen*. Jilid 1 Edisi 13, Alih. Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani, Jakarta: Erlangga. Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara Medan.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi: *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1-22.
- Rolos, J.K.R., Sambul, S.A.P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 6(4): 19-27.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sukmawati, R., & Hermana, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 51-56.

- Tafsir (2020). Beban Kerja dan Keselamatan Kerja Dan Produktivitas Kerja Pegawai. *YUME: Journal of Management* Vol 3 No. 2
- Tampubolon, L. F., Ginting, A., Sigalingging, V. Y. S., & Simanjuntak, R. N. Y. (2023). Hubungan Dukungan Sosial dengan Tingkat Stres Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2022. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(7), 3033-3038.
- Tewal, B., Pandowo, M. C. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo.
- Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 24-33.
- Yusran, R. R., Herdiansyah, D., Herlina, H., Sitorus, D. H., Tresnasari, R., Mulyeni, S., ... & Effendi, M. (2023). *Manajemen Kewirausahaan*. CV. Gita Lentera.