

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
YANG DIMEDIASI OLEH STRES KERJA
(Studi pada Pegawai PT. Byung Hwa Indonesia)**

**Puguh Purnama
puguhvci73@gmail.com**

**Susi Widjajani
susiwidjajani@umpwr.ac.id
Agus Saur Utomo
agussaur@umpwr.ac.id**

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Pegawai sebagai sumber penting dalam keberhasilan suatu perusahaan hendaknya diperhatikan, terutama mengenai kepuasannya dalam bekerja atau yang lazim dikenal dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan masalah yang kompleks, karena berasal dari berbagai elemen kerja, seperti, jenis pekerjaan, gaji atau upah, promosi, supervisi, rekan kerja, ataupun hasil kerja secara keseluruhan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya beban kerja dan stres kerja. Tujuan dalam penelitian ini, yaitu untuk menguji: pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT. Byung Hwa Indonesia, pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada pegawai PT. Byung Hwa Indonesia, pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT. Byung Hwa Indonesia, dan stres kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT. Byung Hwa Indonesia.

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai PT. Byung Hwa Indonesia. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 127 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Sedangkan, pengujian hipotesis menggunakan *hierarchical regression procedures*.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. (2) Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. (3) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. (4) Stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan bentuk *complete mediation*.

Kata kunci : beban kerja, kepuasan kerja, stres kerja

A. PENDAHULUAN

Pegawai merupakan salah satu unsur penting untuk mencapai tujuan perusahaan, karena pegawai sebagai sumber daya manusia menjadi pengelola sumber daya penunjang lainnya. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan terwujud. Oleh sebab itu, pegawai sebagai sumber penting dalam keberhasilan suatu perusahaan hendaknya diperhatikan, terutama mengenai kepuasannya dalam bekerja atau yang lazim dikenal dengan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan keyakinan yang dimiliki orang tentang pekerjaan mereka saat ini (George dan Jones, 2012:75). Kepuasan kerja merupakan masalah yang kompleks, karena berasal dari berbagai elemen kerja, seperti, jenis pekerjaan, gaji atau upah, promosi, supervisi, rekan kerja, ataupun hasil kerja secara keseluruhan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Busro (2018:102) menyatakan bahwa pegawai merasakan kepuasan secara keseluruhan apabila hasil dari gaji atau upah, promosi, supervisi, rekan kerja lebih besar dari yang diharapkan. Menurut George dan Jones (2012:78) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja.

Beban kerja merupakan suatu kondisi banyaknya tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai (George dan Jones, 2012:254). Menurut George dan Jones (2012:78) beban kerja yang tinggi akan meningkatkan ketidakpuasan pegawai. Sedangkan, menurut Robbins dan Coulter (2012:331) beban kerja yang berat dan tuntutan perjalanan yang meningkat telah mempersulit banyak karyawan untuk memuaskan tanggung jawab pekerjaan dan pribadi. Beban kerja dapat diukur dari pekerjaan yang dikerjakan dengan sangat cepat, bekerja dengan sangat keras, pekerjaan menguras waktu, menyelesaikan banyak pekerjaan, dan melakukan pekerjaan melebihi yang ditangani dengan baik (Spector dan Jex, 1998:360).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah stres kerja (McShane dan Glinow, 2018:110). Menurut Robbins dan Judge (2017:659) stres kerja merupakan proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai respons terhadap tekanan lingkungan. Robbins dan Judge (2017:662) menyebutkan stres kerja dapat bersumber dari faktor lingkungan, organisasi, dan diri sendiri. Faktor lingkungan berhubungan dengan ketidakpastian pendapatan, perubahan teknologi. Faktor organisasi berkaitan tuntutan dalam pekerjaan, peraturan, dan hubungan interpersonal. Sedangkan, faktor diri sendiri berhubungan dengan permasalahan yang berasal dari keluarga, dan ekonomi. Stres kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja (George dan Jones, 2012:79). Menurut McShane dan Glinow (2018:110), stres menghasilkan berbagai konsekuensi psikologis seperti ketidakpuasan kerja. Stres kerja memiliki hubungan negatif yang kuat dengan kepuasan kerja (Kinicki dan Fugate, 2016:62).

Objek penelitian ini adalah PT. Byung Hwa Indonesia. PT. Byung Hwa Indonesia merupakan salah satu perusahaan otomotif Korea yang beralamat di Kawasan Industri Jababeka 1, Jl. Jababeka VI, Blok J/4-A, Harjamekar Cikarang Utara, Bekasi, 17530, Indonesia. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Bapak Nurhendra selaku HRD dan GA di PT. Byung Hwa Indonesia, masih ada pegawai PT. Byung Hwa Indonesia yang merasa beban kerjanya cukup berat karena banyaknya target pekerjaan yang harus diselesaikan. Pegawai dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan secara cepat dengan waktu terbatas. Selain itu, ada pegawai PT. Byung Hwa Indonesia yang terindikasi mengalami stres dalam bekerja yang ditandai dengan individu merasa terbebani dengan pekerjaannya, individu merasa bingung dengan peran kerjanya, dan individu merasa ada tekanan dari pihak lain. Pegawai juga merasa kurang puas dengan pekerjaannya, dimana hal ini ditandai dengan pegawai merasa pekerjaannya monoton, gaji yang diterima

belum mencukupi kebutuhan hidupnya dan atasan tidak bisa merangkul bawahannya dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian tentang kepuasan kerja, beban kerja dan stres kerja pegawai PT. Byung Hwa Indonesia menarik untuk dilakukan. Penelitian ini mengambil judul **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Stres Kerja (Studi pada Pegawai PT. Byung Hwa Indonesia)**.

B. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Apakah beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja?
3. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah konsep yang kompleks dan beragam, yang dapat berarti berbeda bagi orang yang berbeda. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap, suatu keadaan internal. Misalnya, dapat dikaitkan dengan perasaan pencapaian pribadi, baik kuantitatif maupun kualitatif (Mullins, 2010:282). Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting (Luthans, 2011:141). Pada penelitian ini, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja difokuskan pada beban kerja (George dan Jones, 2012:78) dan stres kerja (McShane dan Glinow, 2018:110).

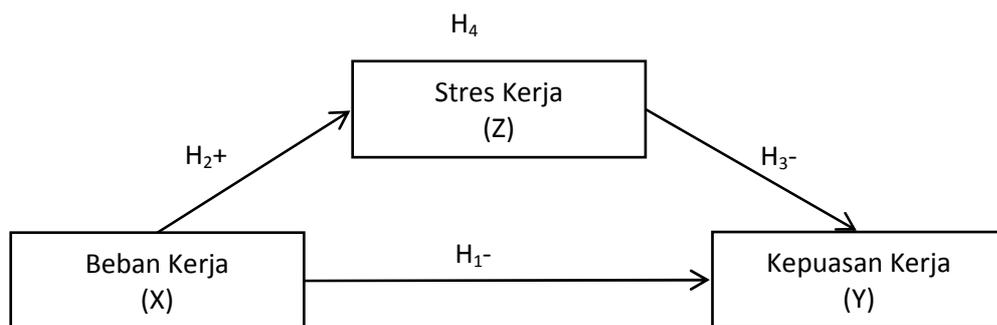
b. Beban Kerja

Spector dan Jex (1998:358) menyatakan bahwa dalam arti yang sangat umum, beban kerja merepresentasikan volume pekerjaan yang dibutuhkan seorang pegawai. George dan Jones (2012:261) menyatakan bahwa salah satu strategi *coping* untuk mengatasi beban kerja yaitu dengan membuat manajemen waktu, seperti membuat daftar pekerjaan yang harus diselesaikan setiap hari, membuat prioritas tugas sesuai tingkat kepentingan yang harus segera diselesaikan, membuat perkiraan waktu penyelesaian tugas pekerjaan.

c. Stres Kerja

Robbins dan Judge (2017:659) menyatakan bahwa stres kerja merupakan proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai respons terhadap tekanan lingkungan. Robbins dan Judge (2017:666) menyatakan bahwa gejala dari stres kerja dapat dilihat dari fisiologis, psikologis, dan perilaku.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1
Kerangka Pikir

D. HIPOTESIS

1. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

Beban kerja diartikan sebagai volume pekerjaan yang dibutuhkan seorang pegawai (Spector dan Jex, 1998:358). Sumber ketidakpuasan kerja bagi pegawai adalah beban kerja yang lebih tinggi (George dan Jones, 2012:78). Beban kerja yang berat telah mempersulit pegawai dalam memuaskan tanggung jawab pekerjaan dan pribadi (Robbins dan Judge, 2012:331). Apabila seseorang memiliki beban kerja yang tinggi, maka kepuasan kerja pada diri individu yang bersangkutan akan menurun atau rendah. Hasil penelitian Sari dan Rahyuda (2019), Yo dan Surya (2015), Safitri dan Astutik (2019), serta Pramesti dan Piartrini (2020) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis pertama yang diajukan, yaitu:

H_1 = Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

2. Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja

Beban kerja yang berlebihan adalah salah satu pemicu stres di tempat kerja yang paling umum (Mcshane dan Glinow, 2018:111). Terkadang pegawai mengalami stres bukan karena tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan atau ekspektasi yang tidak pasti tetapi karena beban kerja (George dan Jones, 2012:254). Faktor yang menyebabkan stres adalah beban kerja yang berlebihan (Kinicki dan Fugate, 2016:581). Oleh karena itu, seseorang yang memiliki beban kerja yang tinggi mengalami stres kerja yang tinggi. Hasil penelitian Sari dan Rahyuda (2019), Yo dan Surya (2015), Safitri dan Astutik (2019), Pramesti dan Piartrini (2020), serta Wijaya (2018) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Oleh sebab itu, hipotesis kedua yang diajukan, yaitu:

H_2 = Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja

3. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

Stres kerja diartikan sebagai proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai respons terhadap tekanan

lingkungan (Robbins dan Judge, 2017:659). Menurut George dan Jones (2012:79) stres kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Stres menghasilkan berbagai konsekuensi psikologis seperti ketidakpuasan kerja (McShane dan Glinow, 2018:110). Stres kerja memiliki hubungan negatif yang kuat dengan kepuasan kerja (Kinicki dan Fugate, 2016:62). Pegawai yang bekerja dalam kondisi stress akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Hasil penelitian Sari dan Rahyuda (2019), Yo dan Surya (2015), Safitri dan Astutik (2019), Pramesti dan Piartrini (2020), serta Wijaya (2018) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Oleh sebab itu, hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu:

H_3 = Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

4. Stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

Beban kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja (George dan Jones, 2012:78). Namun demikian hasil penelitian dari Sari dan Rahyuda (2019) menunjukkan bahwa beban kerja tidak langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja, tapi dimediasi oleh stress kerja. Beban kerja yang tinggi akan memicu stress yang tinggi dan pada akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian Yo dan Surya (2015), Safitri dan Astutik (2019), serta Wijaya (2018) membuktikan bahwa stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. Oleh sebab itu, hipotesis ke empat yang diajukan, yaitu:

H_4 = Stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional

a. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja diartikan sebagai hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang

dianggap penting (Luthans, 2011:141). Indikator untuk mengukur kepuasan kerja mengacu pada pendapat Luthans (2011:141), yaitu: pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi, atasan, dan gaji.

b. Beban kerja

Beban kerja diartikan sebagai volume pekerjaan yang dibutuhkan seorang pegawai (Spector dan Jex, 1998:358). Indikator untuk mengukur beban kerja mengacu pada pendapat Spector dan Jex (1998:360), yaitu: pekerjaan dikerjakan dengan sangat cepat, bekerja dengan sangat keras, pekerjaan menguras waktu, menyelesaikan banyak pekerjaan, dan melakukan pekerjaan melebihi yang ditangani dengan baik.

c. Stres kerja

Stres kerja diartikan sebagai proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai respons terhadap tekanan lingkungan (Robbins dan Judge, 2017:659). Indikator untuk mengukur stres kerja mengacu pada pendapat Robbins dan Judge (2017:662), yaitu: tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antar pribadi.

2. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk, atau yang biasa dikenal dengan rumus *Product Moment* (Ghozali, 2018:51). Apabila nilai *Pearson Correlation* lebih dari 0,3 berarti item tersebut valid (Azwar, 2015:95). Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa nilai *Pearson Correlation* setiap butir lebih dari 0,3 artinya setiap butir pernyataan benar dalam mengukur variabel kepuasan kerja (Y), beban kerja(X),

dan stres kerja (M). Oleh sebab itu, keseluruhan butir pernyataan atau pertanyaan kuesioner dapat digunakan dalam pengambilan data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Pengukuran reliabilitas menggunakan nilai *cronbach's alpha*, dimana satukuesioner dianggap reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,6 (Kuncoro, 2013:175). Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* maupun *Cronbach's Alpha* variabel kepuasan kerja (Y), beban kerja(X), dan stres kerja (M) lebih dari 0,6 artinya jawaban seseorang terhadap pernyataan atau pertanyaan kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu atau tidak berubah ketika digunakan dalam pengambilan data penelitian.

F. PENGUJIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

1. Langkah 1: melakukan regresi X terhadap Y secara langsung dimana X harus berpengaruh signifikan terhadap Y (nilai c harus signifikan)

Tabel 1
Hasil Regresi X terhadap Y

Model	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	Signifikansi	Keterangan
X → Y	-0,198	0,026	Negatif dan Signifikan

Sumber: data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi beban kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar -0,198 dengan nilai signifikan 0,026 ($p\text{-value} > 0,05$), sehingga diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut, $Y = -0,198X$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang

diajukan dalam penelitian ini yaitu beban kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh negatif, dapat diterima.

2. **Langkah 2: melakukan regresi X terhadap M dimana X harus berpengaruh signifikan terhadap M (nilai a harus signifikan)**

Tabel 2
Hasil Regresi X terhadap M

Model	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	Signifikansi	Keterangan
X → M	0,657	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa nilai koefisien regresi beban kerja (X) terhadap stress kerja(M) sebesar 0,657 dengan nilai signifikan 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$), sehingga diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut, $Y = 0,657X$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu beban kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja, dapat diterima.

3. **Langkah 3: melakukan regresi M bersama X terhadap Y secara langsung dimana M harus berpengaruh signifikan terhadap Y (nilai b harus signifikan)**

Tabel 3
Hasil Regresi Berganda

Model	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	Signifikansi	Keterangan
M → Y	-0,260	0,025	Negatif dan Signifikan
X + M → Y	-0,027	0,812	Tidak Signifikan

Sumber: data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa nilai koefisien regresi stress kerja (M) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar -0,260 dengan nilai signifikan 0,025 ($p\text{-value} < 0,05$). Setelah diregresi bersama stress kerja (M), nilai koefisien regresi beban kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y)

menjadi -0,027 dengan nilai signifikan sebesar 0,812 ($p\text{-value} > 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini yaitu stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja diterima.

4. **Langkah 4: membandingkan pengaruh langsung X terhadap Y, yaitu langkah 1, dengan pengaruh X terhadap Y melalui M pada model langkah 3**

Tabel 4
Perbandingan Pengaruh Regresi

Model	Standardized Coefficients Beta	Signifikansi	Keterangan
X → Y	-0,198	0,026	<i>Complete Mediation</i>
X + M → Y	-0,027	0,812	

Sumber: data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa nilai koefisien regresi beban kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar -0,198 dengan nilai signifikan 0,026 ($p\text{-value} < 0,05$). Setelah diregresi bersama stress kerja (M), nilai koefisien regresi beban kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) menjadi -0,027 dengan nilai signifikan sebesar 0,812 ($p\text{-value} > 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini yaitu stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja diterima.

G. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
2. Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja.
3. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
4. Stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. 2015. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Busro, M. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- George, J.M., dan Jones, G. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kinicki, A., dan Fugate, M. 2016. *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Kuncoro, M. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?* Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- McShane, S.L., dan Glinow, M.A.V. 2018. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Mullins, L.J. 2010. *Management & Organisational Behaviour*. England: Pearson Education Limited.
- Pramesti, I.A.A.H., dan Piartrini, P.S. 2020. Peran Mediasi Stres Kerja pada Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, 9 (7): 2663-2682.
- Robbins, S.P., dan Coulter, M. 2012. *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2017. *Organizational Behavior*. England: Pearson Education Limited.
- Safitri, L.N., dan Astutik, M. 2019. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja sengan Mediasi Stres Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 2 (1): 13-26.
- Sari, A., dan Rahyuda, G. 2019. The Effect of Work Loads on Job Satisfaction Mediated by Job Stress. *SSRG International Journal of Economics and Management Studies*, 6 (8): 174-181.
- Spector, P.E., dan Jex, S.M. 1998. Development of Four Self-Report Measures of Job Stressors and Strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3 (4): 356-367.

Wijaya, A. 2018. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. *Parsimonia*, 4 (3): 278-288.

Yo, P.M.P., dan Surya, I.B.K. 2015. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4 (5): 1149-1165.