



Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja melalui Variabel Mediasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PNM Mekaar Area Batang 2

Ika Suci Wulandari¹, Sutrisno², Bayu Kurniawan³ 

^{1 2 3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 11 April 2022

Disetujui: 13 April 2022

Dipublikasikan: 23 Mei 2022

Keywords:

Workload; Job Stress; Job Satisfaction; Employee Performance

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of workload and work stress through the mediating variable of job satisfaction on the performance of PNM Mekaar Area Batang 2 employees. Respondents in the study were all employees of PNM Mekaar Area Batang 2 involving 100 employees. The data analysis technique used is PLS-SEM (Partial Least Square-Structural Equation Model). The data processing of this research uses the SmartPLS 3.0 tool. This study shows that workload has an effect on employee job satisfaction with a P-Value value of (0.029) and a Path Coefficient value of (0.296). Job stress has an effect on employee job satisfaction with a P-Value value of (0.010) and a Path Coefficient value of (0.358). Job satisfaction has an effect on employee performance with a P-Value value of (0.001) and a Path Coefficient value of (0.334). The workload has no effect on employee performance with a P-Value value of (0.361) and a Path Coefficient value of (0.150). Job stress has no effect on employee performance with a P-Value value of (0.103) and a Path Coefficient value of (0.290). Workload has no effect on employee performance which is mediated by job satisfaction with a P-Value value of (0.082) and a Path Coefficient value of (0.099). And work stress has an effect on employee performance which is mediated by job satisfaction with a P-Value value of (0.047) and a Path Coefficient value of (0.120).

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja melalui variabel mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PNM Mekaar Area Batang 2. Responden dalam penelitian yaitu seluruh karyawan PNM Mekaar Area Batang 2 yang melibatkan 100 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah PLS-SEM (Partial Least Square-Structural Equation Model). Pengolahan data penelitian ini menggunakan alat bantu SmartPLS 3.0. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai P-Value sebesar (0,029) dan nilai Path Coefficient sebesar (0,296). Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai P-Value sebesar (0,010) dan nilai Path Coefficient sebesar (0,358). Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai P-Value sebesar (0,001) dan nilai Path Coefficient sebesar (0,334). Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai P-Value sebesar (0,361) dan nilai Path Coefficient sebesar (0,150). Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai P-Value sebesar (0,103) dan nilai Path Coefficient sebesar (0,290). Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja dengan nilai P-Value sebesar (0,082) dan nilai Path Coefficient sebesar (0,099). Serta stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja dengan nilai P-Value sebesar (0,047) dan nilai Path Coefficient sebesar (0,120).

 correspondence Address

Institutional address: UNIVERSITAS PGRI SEMARANG

E-mail: ikasuciwulandari66@gmail.com

ISSN

2809-6282 (online)

PENDAHULUAN

Sejarah perkembangan ekonomi di Indonesia, termasuk terjadinya krisis ekonomi pada tahun 1997, telah membangkitkan kesadaran akan kekuatan sektor usaha mikro, kecil, menengah dan koperasi serta prospek potensinya di masa depan. Nilai strategis tersebut kemudian diwujudkan pemerintah dengan mendirikan PT Permodalan Nasional Madani (Persero) pada 1 Juni 1999, sebagai BUMN yang mengemban tugas khusus memberdayakan usaha Mikro, Kecil, Menengah dan Koperasi (UMKMK).

Dengan pengembangan model lembaga keuangan alternatif maka pendekatan pembiayaan yang dilakukan PNM tidak seperti pendekatan perbankan. Penguatan manajemen juga diberikan oleh PNM sebagai satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan penguatan permodalan. Dengan dukungan Pemerintah dan seluruh masyarakat Indonesia, PNM dikelola dengan prinsip-prinsip profesionalisme, transparansi dan *good corporate governance* agar siap melangkah memasuki era Indonesia baru serta menuju masyarakat madani yang dicita-citakan.

Seiring perkembangan usaha, pada tahun 2016, PNM meluncurkan layanan pinjaman modal untuk perempuan prasejahtera pelaku usaha Ultra mikro melalui program Membina Ekonomi Keluarga Sejahtera (PNM Mekaar). PNM Mekaar dikuatkan dengan aktivitas pendampingan usaha dan dilakukan secara berkelompok. Dengan menerapkan prinsip jujur, disiplin dan kerja keras maka diharapkan perusahaan dapat melayani kebutuhan nasabah. Karena dengan perkembangan sektor di bidang jasa keuangan yang semakin pesat dan daya saing semakin kompetitif, maka perusahaan dipaksa harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta manajemen sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia di perusahaan yang bergerak di jasa keuangan merupakan asset terpenting karena peran sumber daya manusia ini sebagai subjek pelaksana serta kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berkaitan dengan tugas serta pekerjaan.

Salah satu cara yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan beban kerja yang ada di perusahaan, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai tujuan yang maksimal, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kondisi sumber daya manusianya. Beban kerja bukan hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, beban kerja juga bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan di mediasi oleh kepuasan kerja. Beban kerja berlebihan yang pada individu dapat berpengaruh terhadap menurunnya kepuasan kerja.

Faktor lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor stres kerja. Upaya perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan mengontrol tingkatan stres yang dialami karyawan. Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan dalam pekerjaan, memang dalam situasi tertentu dapat menimbulkan semangat kerja tetapi ketika tekanan dirasa berlebihan akan menimbulkan stres yang berdampak ke hal negatif. Stres kerja bukan hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, stres kerja juga bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan di mediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini bisa dilihat ketika karyawan mengalami stres pada akhirnya karyawan tidak memperoleh kepuasan dalam bekerja dan tidak akan mencapai tujuannya.

Setiap karyawan tentu akan merasa kepuasan ketika seluruh kemampuan kerja yang sudah diberikan mendapatkan balasan yang sesuai dari perusahaan, baik berupa *financial* maupun *non financial*. Hal ini dapat memacu semangat kerja karyawan dan lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

HIPOTESIS

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Diana (2019) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja di PNM Mekaar Area Batang 2, karyawan merasakan beban kerja yang berlebih ketika harus dikejar target dan harus menhandel puluhan PKM (Perkumpulan Kelompok Mingguan) dalam setiap minggu. Hal ini mengakibatkan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan PNM Mekaar Area Batang 2 tentu akan berpengaruh terhadap menurunnya kepuasan kerja karyawan. Hal ini sependapat pada penelitian yang telah dilakukan oleh Hermingsih & Purwanti (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dewi, dkk (2018) menyatakan bahwa stres kerja adalah ketegangan yang dialami karyawan karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Terkadang karyawan sering merasakan stres ketika karyawan di PNM Mekaar Area Batang 2 harus menjaga par (nasabah nunggak) agar tidak bertambah, dengan menagih angsuran tepat waktu. Ketika karyawan harus melakukan kunjungan ke kelompok yang kurang kondusif seringkali karyawan berada pada kondisi ketegangan yang tentu mempengaruhi emosi. Ketika karyawan merasakan stres pada akhirnya karyawan tidak memperoleh kepuasan dalam bekerja dan tidak dapat mencapai tujuannya. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Filliantoni, dkk (2019) serta Syahrial & Robica (2019) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Noor, dkk (2016) kepuasan kerja adalah suatu cerminan dari sikap dan perilaku karyawan dalam menghadapi pekerjaannya dimana dapat terlihat semangat dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Dampak dari kepuasan kerja itu sendiri yaitu karyawan akan merasakan puas akan pekerjaannya dan kemungkinan akan membicarakan hal-hal yang positif mengenai pekerjaannya. Namun, apabila karyawan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja akan dapat menimbulkan sikap yang negatif. Misalnya dengan memutuskan berhenti bekerja dan keluar dari perusahaan, sering tidak masuk kerja atau perilaku lain yang bersifat menghindari tugas yang diberikan dari perusahaan. Sikap-sikap seperti inilah yang tentu akan berpengaruh pula terhadap kinerja dari karyawan. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Lusri & Siagian (2017) serta Mahfudz (2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan di dalam sebuah perusahaan, tingkat beban kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Beban kerja yang dirasakan karyawan dapat terjadi ketika karyawan harus dikejar target yang sudah ditetapkan perusahaan dan harus meminimumkan segala permasalahan. Ketika beban kerja pada karyawan meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan, begitupun sebaliknya. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) serta Arfani & Luturlean (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

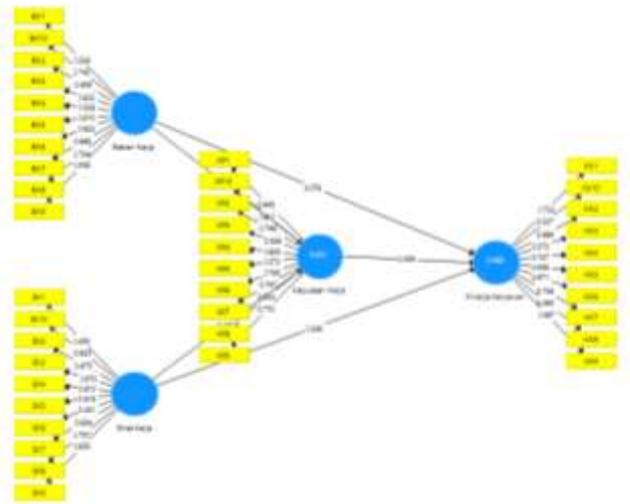
Stres kerja yang dirasakan karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja dapat membantu atau merusak kinerja karyawan, tergantung seberapa besar tingkatan stres yang dirasakan. Karyawan seringkali merasakan stres ketika harus menghadapi berbagai karakter dari nasabah apalagi ketika berhadapan dengan nasabah *bad character*. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Filliantoni, dkk (2019), serta Nabawi (2019) bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, berarti bahwa ada hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan dimana ketika terjadi peningkatan stres kerja akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya.

6. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Selain berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, beban kerja juga bisa berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan di mediasi oleh kepuasan kerja. Beban kerja berlebihan pada karyawan dapat berpengaruh terhadap menurunnya kepuasan kerja. Ketika tingkat kepuasan karyawan rendah maka akan sedikit kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan begitupun sebaliknya ketika tingkat kepuasan tinggi maka karyawan dapat memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Alwi & Suhendra (2019) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

7. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Stres kerja bukan hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, stres kerja juga bisa berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan di mediasi oleh kepuasan kerja. Ketika karyawan merasakan stres atas pekerjaannya maka karyawan tidak akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan tidak dapat mencapai target atau tujuan yang ditetapkan perusahaan. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahrial & Robica (2019) menunjukkan hasil stres kerja secara tidak langsung mempengaruhi kinerja melalui variabel kepuasan kerja.



Gambar 1. Kerangka Pikir Teoritis

- H1 : Diduga ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PNM Mekaar Area Batang 2
- H2 : Diduga ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PNM Mekaar Area Batang 2
- H3 : Diduga ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan PNM Mekaar Area Batang 2
- H4 : Diduga ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada karyawan PNM Mekaar Area Batang 2
- H5 : Diduga ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada karyawan PNM Mekaar Area Batang 2
- H6 : Diduga ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada karyawan PNM Mekaar Area Batang 2 yang dimediasi oleh kepuasan kerja
- H7 : Diduga ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada karyawan PNM Mekaar Area Batang 2 yang dimediasi oleh kepuasan kerja

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif ini merupakan teknik mengumpulkan, mengolah, menyederhanakan, menyajikan dan menganalisis data agar dapat memberikan gambaran tentang suatu peristiwa.

Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu keseluruhan karyawan tetap yang bekerja di PNM Mekaar Area Batang 2 yang berjumlah 100 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh menurut (Sugiyono, 2013) adalah teknik penentuan sampel apabila keseluruhan anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan ketika jumlah populasi relatif kecil, istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Sampel yang diambil berdasarkan teknik *non probability sampling, saturation*

sampling karena pada penelitian ini semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dan peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk melihat pengaruh beban kerja dan stress kerja melalui variable mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PNM Mekaar Area Batang 2. Teknik analisis data yang digunakan adalah PLS-SEM (*Partial Least Square-Structural Equation Model*). Pengolahan data penelitian ini menggunakan alat bantu SmartPLS 3.0. dapat dilihat rangkuman hasil olah data penelitian sebagai berikut

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji Validitas

Tabel 1. Outer Loading

Variabel	Indikator	Skor Lama	Skor Perubahan	Ket.
Beban Kerja	BK2	0,659	0,757	Valid
	BK7	0,686	0,729	Valid
	BK8	0,734	0,810	Valid
	BK10	0,742	0,771	Valid
Stres Kerja	SK2	0,670	0,741	Valid
	SK3	0,673	0,722	Valid
	SK4	0,810	0,814	Valid
	SK7	0,654	0,707	Valid
	SK8	0,757	0,829	Valid
Kepuasan Kerja	KP2	0,748	0,764	Valid
	KP4	0,809	0,804	Valid
	KP6	0,795	0,816	Valid
	KP7	0,747	0,776	Valid
	KP9	0,770	0,791	Valid
Kinerja Karyawan	KP10	0,811	0,860	Valid
	KK1	0,728	0,750	Valid
	KK2	0,689	0,767	Valid
	KK4	0,747	0,845	Valid
	KK7	0,746	0,778	Valid

Tabel di atas menunjukkan bahwa setelah dilakukan pengujian ulang terhadap model yang baru, didapatkan nilai *outer loading* yang berbeda. Skor *outer loading* berubah pada keempat variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Dengan demikian maka semua indikator pada masing-masing variabel penelitian memiliki *outer loading* lebih besar dari (0,7).

Tabel 2. Average Variance Extracted

Variabel	Nilai AVE	Ket.
Beban Kerja	0,589	Valid
Stres Kerja	0,584	Valid
Kepuasan Kerja	0,644	Valid
Kinerja Karyawan	0,617	Valid

Tabel di atas, diketahui bahwa semua indikator pada masing-masing variabel penelitian memiliki nilai AVE lebih besar dari (0,5).

Tabel 3. Fornell Larcker Criterion

	Variabel			
	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Stres Kerja
Beban Kerja	0,767			
Kepuasan Kerja	0,531	0,803		
Kinerja Karyawan	0,517	0,573	0,786	
Stres Kerja	0,656	0,552	0,572	0,764

Tabel di atas menunjukkan bahwa validitas diskriminasi dinyatakan valid dan memenuhi syarat uji validitas karena dapat dilihat pada nilai akar dari AVE lebih besar dari korelasi antar variabel laten.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Beban Kerja	0,767	Reliabel
Stres Kerja	0,822	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,889	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,793	Reliabel

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator pada masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari (0,7). Sehingga data tersebut sudah memenuhi standar uji reliabel.

Tabel 5. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliabilty	Ket.
Beban Kerja	0,851	Reliabel
Stres Kerja	0,875	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,916	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,866	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa semua indikator pada masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *composite reliability* lebih besar dari (0,7). Sehingga data tersebut sudah memenuhi syarat standar uji reliabel.

2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Tabel 6. R-Square

Variabel	Nilai R-square
Kepuasan Kerja	0,342
Kinerja Karyawan	0,417

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *R-square* pada variabel kepuasan kerja sebesar (0,342), hal ini membuktikan bahwa kemampuan variabel beban kerja dan stres kerja dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 34,2% yang berarti bahwa termasuk dalam kategori moderate. Selanjutnya nilai *R-square* pada variabel kinerja karyawan sebesar (0,417), hal ini membuktikan bahwa kemampuan variabel beban kerja dan stres kerja bersama kepuasan kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 41,7% yang berarti juga termasuk dalam kategori moderate.

Tabel 7. F-Square

	Variabel			
	Beban Kerja	Stres Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Beban Kerja			0,077	0,021
Stres Kerja			0,114	0,076
Kepuasan Kerja				0,127
Kinerja Karyawan				

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh lemah, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *F-Square* sebesar 0,077. Variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh lemah, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *F-Square* sebesar 0,114. Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh sedang, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *F-Square* sebesar 0,127. Variabel beban kerja

terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh lemah, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *F-Square* sebesar 0,021 dan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang lemah, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *F-Square* sebesar 0,076.

Tabel . Hasil Analisis Jalur

Hipotesis Penelitian	Hubungan	Path Coefficient	P-Value	Ket.
H1	Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PNM Mekaar Area Batang 2	0,296	0,029	Berpengaruh
H2	Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PNM Mekaar Area Batang 2	0,358	0,010	Berpengaruh
H3	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan PNM Mekaar Area Batang 2	0,334	0,001	Berpengaruh
H4	Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada karyawan PNM Mekaar Area Batang 2	0,150	0,361	Tidak Berpengaruh
H5	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada karyawan PNM Mekaar Area Batang 2	0,290	0,103	Tidak Berpengaruh
H6	Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada karyawan PNM Mekaar Area Batang 2 yang dimediasi oleh kepuasan kerja	0,099	0,082	Tidak Berpengaruh
H7	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada karyawan PNM Mekaar Area Batang 2 yang dimediasi oleh kepuasan kerja	0,120	0,047	Berpengaruh

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka pembahasan lebih lanjut dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PNM Mekaar Area Batang 2

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PNM Mekaar Area Batang 2. Hasil penelitian menunjukkan nilai *P-Value* dari pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja sebesar (0,029) lebih kecil dari (0,05). Hal ini berarti jika terjadi peningkatan beban kerja maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Kemungkinan beban kerja yang dirasakan karyawan belum pada tahap yang berlebihan sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Meskipun karyawan merasakan beban kerja, karyawan merasakan pekerjaan yang mereka jalani sesuai dengan kemampuan yang dimiliki serta pimpinan PNM Mekaar Area Batang 2 mampu memberikan imbalan yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Hal inilah yang akan menimbulkan rasa puas pada diri karyawan. Hasil penelitian ini sependapat pada penelitian yang telah dilakukan oleh Hermingsih & Purwanti (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Alwi & Suhendra (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PNM Mekaar Area Batang 2

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PNM Mekaar Area Batang 2. Hasil penelitian menunjukkan nilai *P-Value* dari pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar (0,010) lebih kecil dari (0,05). Hal ini berarti jika terjadi peningkatan stres kerja maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Adanya stres dalam pekerjaan akan memacu kerja karyawan PNM Mekaar Area Batang 2 dalam tanggung jawabnya untuk menyelesaikan pekerjaan. Dalam pekerjaan, stres memang tidak dapat dihindari. Meskipun terdapat stres kerja, hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Selain itu komunikasi dan kerjasama dengan pimpinan dan sesama rekan kerja juga akan menimbulkan kepuasan pada karyawan. Hasil penelitian ini sependapat pada penelitian yang telah dilakukan oleh Syahril & Robica (2019) dan Filliantoni, dkk (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dewi, dkk (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PNM Mekaar Area Batang 2

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PNM Mekaar Area Batang 2. Hasil penelitian menunjukkan nilai *P-Value* dari pengaruh

kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (0,001) lebih kecil dari (0,05). Apabila terjadi peningkatan kepuasan kerja maka akan terjadi peningkatan pula pada kinerja karyawan PNM Mekaar Area Batang 2. Kepuasan kerja terbentuk karena adanya rasa nyaman atas pekerjaan dan rekan kerja. Rasa nyaman inilah yang memacu karyawan untuk bekerja dengan lebih giat lagi dan menunjukkan hasil kerja yang maksimal. Hasil penelitian ini sependapat pada penelitian yang telah dilakukan oleh Lusri & Siagian (2017) serta Mahfudz (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nabawi (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PNM Mekaar Area Batang 2

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PNM Mekaar Area Batang 2. Hasil penelitian menunjukkan nilai *P-Value* dari pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (0,361) lebih besar dari (0,05). Hal ini berarti jika beban kerja meningkat atau menurun tidak mempengaruhi kinerja dari karyawan PNM Mekaar Area Batang 2. Hasil penelitian ini sependapat pada penelitian yang telah dilakukan oleh Ahmad, dkk (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nabawi (2019) serta Arfani & Luturlean (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PNM Mekaar Area Batang 2

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PNM Mekaar Area Batang 2. Hasil penelitian menunjukkan nilai *P-Value* dari pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (0,103) lebih besar dari (0,05). Hal ini berarti adanya stres kerja yang dirasakan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PNM Mekaar Area Batang 2. Kemungkinan stres yang dialami karyawan termasuk tingkatan stres yang ringan jadi tidak akan berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sependapat pada penelitian yang telah dilakukan oleh Ahmad, dkk (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Filliantoni, dkk (2019), serta Nabawi (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PNM Mekaar Area Batang 2 yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PNM Mekaar Area Batang 2 yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil penelitian

menunjukkan nilai *P-Value* sebesar (0,082) lebih besar dari (0,05). Pengujian efek mediasi pada beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menunjukkan tidak adanya efek mediasi. Hal ini berarti bahwa adanya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan PNM Mekaar Area Batang 2 tidak akan berpengaruh pada kinerja karyawan meskipun dengan dimediasi oleh kepuasan kerja terlebih dahulu. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Alwi & Suhendra (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PNM Mekaar Area Batang 2 yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PNM Mekaar Area Batang 2 yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan nilai *P-Value* sebesar (0,047) lebih kecil dari (0,05). Pengujian efek mediasi pada stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menunjukkan adanya efek mediasi. Hal ini berarti bahwa meskipun karyawan mengalami stres kerja tetapi apabila ditunjang dengan kepuasan kerja yang maksimal maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan PNM Mekaar Area Batang 2. Dapat juga diartikan tingginya nilai kinerja dari karyawan harus melewati kepuasan kerja. Jika perusahaan menginginkan kinerja karyawan naik maka perusahaan harus meningkatkan kepuasan kerja karyawannya terlebih dahulu. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Filliantoni, dkk (2019) serta Syahrial & Robica (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja melalui variabel mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PNM Mekaar Area Batang 2. Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PNM Mekaar Area Batang 2.
2. Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PNM Mekaar Area Batang 2.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PNM Mekaar Area Batang 2.
4. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PNM Mekaar Area Batang 2.
5. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PNM Mekaar Area Batang 2.
6. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PNM Mekaar Area Batang 2 yang dimediasi oleh kepuasan kerja.
7. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PNM Mekaar Area Batang 2 yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Saran

Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan nilai-nilai organisasi yang positif kepada karyawan sehingga timbul sikap dan perilaku yang positif pula. Serta memberikan kesadaran kepada karyawan untuk selalu menjaga dan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk dapat menambah atau mengembangkan variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sehingga dapat memperluas jangkauan penelitian dan mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

Ahmad, Y., Tewel, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.23747>

Alwi, A. dan Suhendra, I (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Bappeda Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtasaya (JRBMT)*, 3, 22.

Arfani, M. R., & Luturlean, B. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sucofindo Cabang Bandung. *E-Proceeding of Management*, 5(2), 2770–2785.

Dewi, Chadek Novi C., Bagia, I.W & Susila, G (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161. <https://doi.org/10.23887/bjm.v4i2.22015>

Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Housekeeping Departement pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.

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), 119–130. <https://doi.org/10.29040/jie.v3i01.460>

Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597.

Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.

Mahfudz, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Divisi Sales Consumer PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Eksekutif Volume 14 No. 1 Juni 2017 Indonesia*, 14(1), 51–75.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>

Noor, N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 31(1), 9–15.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Syahrial, H., & Robica, D. (2019). Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja pada PT Perusahaan Gas Negara Medan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.