



Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja, dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Perum Bulog Area Kanwil NTB

Muhammad Khairul Fatihin¹, Siti Nurmayanti², Baiq Handayani Rinuastuti³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Mataram, Indonesia

E-mail: khairulfatihin23@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2022-08-11 Revised: 2022-09-22 Published: 2022-10-01 Keywords: <i>Workload;</i> <i>Job Stress;</i> <i>Job Satisfaction.</i>	This study was shown to determine the effect of workload on employee job satisfaction with work stress as a mediating variable for the employees of Perum Bulog in the Regional Office of NTB. The population in this study were all employees of Perum Bulog in the NTB Regional Office except regional leaders, deputy leaders, internal control units, heads of fields, totaling 55 employees using the census method or saturated sampling. Data processing in this study using SEM-PLS (Structural Equation Modeling-Partial Least Square). Based on the results of the study, workload did not have a significant effect on job satisfaction, the work stress variable had a significant effect on job satisfaction, the workload variable had a significant effect on work stress, and the mediating results showed that the work stress variable was able to mediate between workload and job satisfaction.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2022-08-11 Direvisi: 2022-09-22 Dipublikasi: 2022-10-01 Kata kunci: <i>Beban Kerja;</i> <i>Stres Kerja;</i> <i>Kepuasan Kerja.</i>	Penelitian ini ditunjukkan untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Perum Bulog area Kanwil NTB. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perum Bulog area Kanwil NTB kecuali Pimpinan wilayah, Wakil Pimpinan, Satuan pengawas internal, Kepala bidang yang berjumlah 55 orang karyawan dengan menggunakan metode sensus atau sampling jenuh. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SEM-PLS (<i>Structural Equation Modelling-Partial Least Square</i>). Berdasarkan hasil penelitian beban kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, dan hasil mediasi bahwa variabel stres kerja mampu memediasi antara beban kerja terhadap kepuasan kerja.

I. PENDAHULUAN

Di era Globalisasi ini Manajemen SDM di dalam suatu perusahaan harus benar benar memperhatikan aspek aspek yang merupakan faktor di dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk dapat dijadikan patokan sebagai SDM yang berkualitas, dilihat dari faktor-faktor ini didalam pengelolaan SDM disuatu perusahaan tentunya harus memperhatikan beberapa hal sebagai berikut, yaitu salah satunya dari faktor kepuasan kerja karyawan. Muhaimin (2004) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu keadaan emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja, bentuk kepuasan kerja merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, beban kerja sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa hal termasuk salah satunya adalah beban kerja. Menurut Manuaba (dalam Dewi, 2013) setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya, beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut beban kerja, jadi

defenisi beban kerja adalah kemampuan tubuh manusia dalam menerima pekerjaan, berdasarkan sudut pandang ergonomik, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognisi maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut.

Penelitian Melati dan Bagus (2015) menemukan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh stress kerja. Sasono (2004) mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat tinggi bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis, perum Bulog adalah perusahaan umum milik negara yang bergerak di bidang logistik pangan, ruang lingkup bisnis perusahaan milik BUMN ini meliputi usaha logistik/peredagangan, survei dan pemberantasan hama, penyediaan karung plas-

tik, usaha angkutan, perdagangan komoditi pangan dan usaha eceran. PERUM BULOG yang berada di NTB ini yang berpusat di Jl Langko No.110 Mataram Prov. NTB ini memiliki 3 kantor cabang yaitu kantor cabang Lombok Timur, kantor cabang Sumbawa, kantor cabang Bima, dan Kanwil sendiri sebagai kantor oprasional. Dengan menjadi kantor pusat yang ada di Bulog NTB karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dengan target waktu tertentu, baik dalam penjualan maupun berbagai bentuk pekerjaan administrasi seperti laporan-laporan pekerjaan, tumpukan laporan yang menumpuk sehingga tidak jarang hal ini membuat karyawan untuk lembur. Selain itu Kanwil tentunya akan menjadi tempat intraksi secara langsung antara mitra kerja dengan karyawan, karena segala bentuk pelaporan, keluhan pastinya akan dibawa ke Kanwil.

Sebagai kantor oprasional Kanwil Bulog juga membawahi unit pergudangan, dengan kondisi kerja yang tentunya berbeda dengan kantor. Pergudangan merupakan tempat Stok beras dan gabah di simpan, karyawan disini akan di tuntut untuk benar benar memperhatikan keadaan beras dan gabah, baik dari hama ataupun cuaca yang akan membuat kerusakan untuk beras dan gabah. Selain itu mitra dengan berbagai karakter tentunya juga akan ditemui disini karena merupakan tempat di setorkannya beras dan gabah dari pabrik masing masing mitra. Hal ini dapat menjadikan salah satu faktor yang dapat mempegaruhi tingkat kepuasan kerja bagi karyawan Perum Bulog area Kanwil NTB.

II. METODE PENELITIAN

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang diteliti merupakan penelitian kuantitatif karena adanya suatu proses menumbuhkan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Margono, 1997:105). Jika di tinjau dari pengklasifikasian berdasarkan tujuan berdasar tujuan penelitian ini merupakan penelitian deskriptif sedangkan jika ditinjau dari tingkat ekplanasi penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan bentuk hubungan bersifat kausal, Penelitian ini menguji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh stres kerja.

2. Populasi

Populasi merupakan generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai

kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016:80), Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bulog area Kanwil NTB, selain Pimpinan wilayah, Wakil pimpinan wilayah, Kepala SPI, serta Kepala Bidang, yang berjumlah 55 orang karyawan.

3. Metode Penelitian

Metode Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data sampling jenuh atau istilah lainnya adalah sensus, sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil (Sugiyono, 2016:85).

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha pengumpulan data dan informasi yang diperlukan, penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a) Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016:142).
- b) Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan dalam penelitian seperti fenomena yang ada pada tempat penelitian. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2016:137).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Validitas Konvergen

Convergent validity digunakan untuk melihat nilai korelasi antara item score/ component score dengan construct score. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi (outer loading) > 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur. Validitas konvergen juga dapat dilihat dari nilai Average Variance Extracted (AVE), dengan rule of thumb AVE > 0,5. Hasil uji validitas konvergen tampak pada tabel berikut:

Tabel 1. Nilai *Average Variance Extract* (AVE) Variabel Laten Penelitian

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja (XI)	0.625
Stres Kerja (Z)	0.643
Kepuasan Kerja (Y)	0.714

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 1 dapat diketahui bahwa AVE masing-masing lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan pada penelitian adalah valid.

2. Discriminant Validity

Discriminant *validity* digunakan untuk melihat apakah suatu indikator dari variabel laten tertentu berbeda dari indikator-indikator variabel laten lainnya, sehingga indikator tersebut dianggap layak untuk menjelaskan variabel latennya. *Discriminant validity* dinilai dari *cross loading* pengukuran dengan konstruksya, direkomendasikan bahwa nilai korelasi *cross loading* harus lebih besar dibandingkan dengan korelasi terhadap laten yang lain yaitu > 0,7. Hasil uji validitas diskriminan tampak pada tabel berikut:

Tabel 2. Nilai *Cross Loading*

	Beban Kerja (XI)	Kepuasan Kerja (Y)	Stres Kerja (Z)
X1.1	0.748	0.371	0.493
X1.9	0.851	0.286	0.556
X1.11	0.769	0.328	0.431
Y1.1	0.372	0.821	0.717
Y1.2	0.317	0.966	0.672
Y1.5	0.453	0.950	0.830
Z1.2	0.536	0.820	0.762
Z1.3	0.477	0.929	0.880
Z1.4	0.433	0.557	0.839
Z1.5	0.504	0.466	0.770
Z1.9	0.514	0.427	0.758
Z1.10	0.579	0.539	0.762

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel dapat diketahui bahwa nilai *cross loading* masing-masing terhadap latennya lebih besar dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan pada penelitian adalah valid.

3. Composite Reliability

Kriteria validitas dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu

variabel. Variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai composite reliability di atas 0,7. Hasil uji composite reliability tampak pada tabel berikut:

Tabel 3. Nilai *Composite Reliability*

	Composite Reliability
Beban Kerja (XI)	0.833
Stres Kerja (Z)	0.915
Kepuasan Kerja (Y)	0.881

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel sudah dapat dilihat bahwa variabel sudah memenuhi *composite reliability* karena nilainya di atas angka yang direkomendasikan 0.7 yang berarti bahwa seluruh variabel sudah memenuhi kriteria reliabel. Hasil dari evaluasi *outer model*, baik *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability* yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa item-item sebagai pengukur variabel laten merupakan pengukur yang valid dan reliabel.

4. Evaluasi Model Stuktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-Square* dari model penelitian.

Tabel 4. Nilai *R-Square*

	R square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0.680	0.662
Stres Kerja (Z)	0.397	0.374

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Dari tabel ini dapat dilihat bahwa pengaruh dari masing masing variabel terbilang rendah dan untuk ini sendiri variabel independen untuk mempengaruhi variabel dependen terbilang lemah.

Tabel 5. Hasil analisis jalur (*Path Analysis*)

	Beban Kerja (XI) -> Kepuasan Kerja (Y)	Beban Kerja (XI) -> Stres Kerja (Z)	Stres Kerja (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)
Original Sample (O)	-184	0.608	-906
Sample Mean (M)	-187	0.546	0.940
Standard Deviation	0.150	0.261	0.100

(STDEV)			
T Statistics (IO/STDEVI)	1.231	2.330	9.058
P Values	0.219	0.020	0.000
Keterangan	Tidak signifikan	Signifikan	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Tabel 5. Hasil analisis perhitungan mediasi

	Beban Kerja (X1) -> Stres Kerja (Z) -> Kepuasan Kerja (Y)
Original Sample (O)	0.551
Sample Mean (M)	0.528
Standard Deviation (STDEV)	0.280
T Statistics (IO/STDEVI)	1.968
P Values	0.050
Keterangan	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan variabel-variabel yang diteliti, maka diperoleh hasil perhitungan yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel beban kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, disebabkan karena nilai P values 0,219 lebih besar dari nilai signifikansi $\alpha = 0,050$. Artinya semakin tinggi atau rendah beban kerja tidak akan mempengaruhi tingkat dari kepuasan kerja karyawan yang akan tetap tinggi. Penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Wijaya (2018) menyatakan beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Terdapat faktor faktor lain yang dapat mempengaruhi pengaruh dari kepuasan kerja ini sendiri. Menurut Robbins (2006) kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti ras, masa kerja, jenis kelamin, dan juga usia.
2. Variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja dikarenakan nilai dari P values 0,020 lebih kecil dari nilai signifikansi $\alpha = 0,050$. Artinya semakin tinggi tingkat beban kerja karyawan otomatis stres kerja karyawan juga akan semakin tinggi, begitupula sebaliknya. Hasil dari penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Maharani & Budianto (2019), Hatmawan (2015), Paramitha (2019) yang menjelaskan hasil bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja karyawan.

3. Variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dikarenakan nilai P values 0,000 lebih kecil dari pada nilai signifikansi $\alpha = 0,050$. Artinya semakin tinggi stres kerja karyawan maka kepuasan kerja akan semakin rendah, begitupula sebaliknya. Hal ini terjadi karena adanya hubungan terbalik pada setiap variabel. Hasil dari penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Ridho & Susanti (2019), Dhania (2012), Gofur (2018), menyebutkan bahwa banyak penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dalam suatu organisasi.

4. Stres kerja mampu memediasi secara sempurna variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dikarenakan nilai P values 0,050 tidak lebih besar dari nilai signifikansi $\alpha = 0,050$. Artinya disini terdapat peran jembatan atau pembantu dari variabel stres kerja untuk beban kerja terhadap kepuasan, masuk didalam jenis mediasi sempurna dikarenakan pengaruh secara langsung antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tidak ada, sehingga ketika muncul peran mediasi stres kerja pengaruh dari beban kerja melalui stres kerja terhadap kepuasan kerja dibuktikan berpengaruh. Hal ini yang membuat jenis mediasi ini masuk dalam mediasi sempurna, hasil dari penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Wijaya (2018), Safitri dan Astutik (2019), Wulantika (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja mampu memediasi antara beban kerja dan kepuasan kerja.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memberikan bukti bahwa:

1. Variabel Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Bulog area Kanwil NTB. Artinya tinggi atau rendahnya beban kerja tidak akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja bagi karyawan Perum Bulog area Kanwil NTB.
2. Variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja karyawan Perum Bulog area Kanwil NTB. Artinya semakin tinggi beban kerja seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula

tingkat stres pada karyawan Perum Bulog area Kanwil NTB.

3. Variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Bulog area Kanwil NTB. Artinya apabila stres kerja tinggi maka akan membuat kepuasan pada karyawan Perum Bulog area Kanwil NTB rendah. Begitupun dengan sebaliknya rendah tingkat stres kerja pada karyawan maka akan meningkatkan rasa kepuasan pada karyawan Perum Bulog area Kanwil NTB.
4. Variabel stres kerja mampu memediasi antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perum Bulog area Kanwil NTB. Stres kerja yang tinggi ternyata akan memediasi dan mempengaruhi secara langsung yang mendorong karyawan untuk merasakan tingkat kepuasan kerja.

B. Saran

Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel ini serta menambahkan variabel variabel lain untuk dikombinasikan dengan variabel ini. Mengingat pengaruh variabel bebas masih terbilang sedikit untuk variabel terikatnya oleh sebab itu penting untuk mengembangkan dan juga mengkombinasikan variabel penelitian yang lainnya untuk menguji tingkat kepuasan kerja pada karyawan Perum Bulog area Kanwil NTB. Selain itu juga penelitian selanjutnya bisa mengambil secara luas cangkupan penelitian mengingat penelitian ini hanya untuk karyawan area Kanwil NTB saja, maka disarankan selanjutnya untuk mengambil penelitian untuk Perum Bulog Kanwil NTB secara keseluruhan.

DAFTAR RUJUKAN

- Dhania, D. R. (2012). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, terhadap kepuasan Kerja (studi pada medical representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 1(1), 15-23.
- Dhania, D. R. (2012). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, terhadap kepuasan Kerja (studi pada medical representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 1(1), 15-23.
- Gofur, A. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295-304.

Gofur, A. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295-304.

Hariyati, M. 2011. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual Di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta".

Hasibuan, Malayui S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi

Hatmawan, A. A. (2015). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap Stres Pegawai PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan. *ASSETS: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 4(1), 91-98.

Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawat rawat inap dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), 327-332.

Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawat rawat inap dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), 327-332

Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D. (2015). *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata Denpasar* (Doctoral dissertation, Udayana University).

Mangkunegara AA. Anwar Prabu (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kesebelas, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Manuaba 2000, Hubungan Beban Kerja dan Kapasitas Kerja, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

Melati, P & Bagus, I 2015, 'Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang.

Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.

Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

perawat dengan mediasi stress kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13-26.

Wijaya, A. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. *Parsimonia-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(3), 278-288.