

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PT Z DENGAN VARIABEL MEDIASI  
STRES KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19**

Feronia Keysia

Yohanes Arianto Budi Nugroho

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya

**ABSTRACT**

*This study was conducted with the aim of knowing the effect of Workload on Job Satisfaction of PT Z employees with the mediating variable of Job Stress during the Covid-19 pandemic. This research was conducted at PT Z by taking a random sample of 55 people using the convenience sampling method of sample collection. The results obtained from this study indicate that there is a positive and significant effect between Workload and Job Stress. There is also a negative and significant effect between Job Stress on Job Satisfaction. In the direct influence of workload on job satisfaction, there is a negative and insignificant effect. However, there is a significant effect of workload on job satisfaction through the mediating variable of Job Stress. In this case, Job Stress mediates Workload on Job Satisfaction as "indirect-only" because there is no direct influence in it.*

*Keyword : Workload, Job Stress, Job Satisfaction*

**1. PENDAHULUAN**

Setelah adanya pengumuman dari WHO (World Health Organization) yang merupakan organisasi kesehatan dunia, wabah covid-19 menjadi pandemi global dan karena virusnya menyebar dengan begitu cepat, membuat covid-19 sebagai topik utama di negara-negara di seluruh dunia, tidak terkecuali di negara Indonesia dikarenakan jumlah masyarakat yang terinfeksi virus Covid-19 atau corona terus mengalami peningkatan kasus dari hari ke hari. Hal ini menyebabkan pemerintah terpaksa membuat kebijakan baru dengan memberlakukan pembatasan kegiatan di luar rumah yang sangat memiliki pengaruh signifikan terhadap beberapa sektor di Indonesia. Banyak sekolah, universitas, serta perkantoran dan tempat usaha lainnya yang dirumahkan oleh pemerintah dengan memberlakukan Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) dan bekerja dari rumah atau work from home (WFH), membatasi berbagai macam kegiatan keagamaan, pembatasan terhadap moda transportasi, serta pembatasan kegiatan lain di tempat umum terutama yang dapat menimbulkan kerumunan.

Pembatasan ini mempengaruhi keadaan ekonomi di Indonesia saat ini dan mempengaruhi sumber daya manusia yang bekerja di suatu perusahaan. Tingkat ekonomi yang semakin menurun menyebabkan banyak perusahaan mengurangi jumlah tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan. Pengurangan jumlah tenaga kerja ini membuat sumber daya manusia yang masih ada di perusahaan memiliki beban kerja tambahan. Terlebih lagi dengan

adanya sistem bekerja dari rumah atau WFH (*Work From Home*) tersebut, membuat tenaga kerja kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan dan melakukan koordinasi dengan anggota tim lainnya. Hal ini dapat menyebabkan peningkatan stress kerja yang nantinya dapat mempengaruhi penurunan kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Beban kerja sendiri merupakan suatu beban yang timbul dari interaksi yang terjadi antara tuntutan dari tugas dalam lingkungan kerja dimana tempat bekerja, keterampilan serta persepsi atau cara pandang dari pekerja, menurut Hart & Staveland (dalam tarwaka 2011:106). Perubahan tingkat beban kerja yang dialami karyawan pada masa pandemi Covid-19 ini memungkinkan timbulnya kenaikan tingkat stres kerja karyawan di sebuah perusahaan.

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (Mangkunegara, 2013: 155). Stres kerja merupakan salah satu masalah yang dapat dialami oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya saat melaksanakan pekerjaan di suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki stres dalam bekerja yang tinggi akan memungkinkan timbulnya dampak negatif terhadap kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang lebih tinggi menyebabkan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan yang lebih rendah.

Wexley dan Yukl (dalam Meithiana, 2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja ialah cara individu dalam merasakan dirinya ataupun pekerjaannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung ataupun tidak mendukung dari dalam dirinya, yang berhubungan dengan pekerjaannya atau kondisi yang dirasakan oleh individu tersebut. Jika tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan menurun, maka akan dapat menimbulkan dampak-dampak lain yang lebih buruk dan dapat berdampak langsung pada perusahaan. Hal ini juga terjadi di PT. Z yang berlokasi di Jakarta.

PT Z adalah salah satu perusahaan yang menghasilkan produk-produk keperluan rumah tangga serta pemeliharaan kesehatan diri yang telah berdiri selama lebih dari tujuh puluh tahun. Namun, pada masa pandemi Covid-19 ini, PT Z juga tidak luput dari dampak buruk yang terjadi saat ini. salah satu dampak buruk yang dialami karyawan adalah dengan perubahan metode dalam menjalani pekerjaannya, yang sebelumnya datang langsung ke kantor (*offline*) sekarang menjadi bekerja dari rumah sebagian (*online*) untuk mencegah penyebaran virus covid-19 secara massal. Akibat hal tersebut, karyawan-karyawan PT Z merasakan bahwa beban kerja yang diberikan kepada mereka menjadi semakin berat dikarenakan harus beradaptasi dengan keadaan saat ini. Hal ini memungkinkan timbulnya stres kerja berlebih pada karyawan yang dapat menurunkan kepuasan kerja pada karyawan dalam perusahaan PT Z.

## 2. TINJAUAN LITERATUR

### **Beban Kerja**

Beban kerja merupakan sejumlah aktivitas atau kegiatan yang memerlukan keahlian khusus dan harus dilakukan dalam jangka atau tenggat waktu tertentu, dimana beban kerja tersebut dapat berupa beban secara fisik dan juga psikis yang tentunya memerlukan konsentrasi penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan (Dhania, 2010; Riggio, 2000).

Menurut Meshkati (dalam Hariyati, 2011:21) beban kerja dapat diberi pengertian sebagai suatu perbedaan antara kapasitas yang dimiliki oleh pekerja atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Suatu kendala seperti tekanan waktu, kurangnya bantuan yang memadai dan tepat waktu, sumber daya lainnya yang tidak memadai untuk menyelesaikan pekerjaan, rekan dalam tempat kerja yang tidak efisien dalam menjalankan pekerjaan, konflik dalam peran, dan hal lainnya.

Sedangkan, menurut Bowling dan Kirkendall (2012) beban kerja merupakan hubungan yang positif antara variabel beban kerja dan juga penarikan diri. Beban kerja yang tinggi menyebabkan penarikan yang tinggi. Ksenia (dalam Tulangow, Saerang, Rumokoy, 2018) mengatakan bahwa workload sebagai beban kerja didalam lingkungan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau kapasitas individu yang selanjutnya dapat menimbulkan ancaman serta reaksi gugup, frustrasi, cemas, tekanan, ataupun gangguan. Reaksi itu akan menyebabkan perubahan kondisi fisik serta mental dari orang normal pada umumnya.

### **Stres Kerja**

Menurut Kreitner & Kinicki (2015), stres adalah respon adaptif, yang dipengaruhi oleh adanya karakteristik individu dan juga proses psikologis, yang merupakan akibat dari setiap tindakan dari luar atau eksternal, serta kejadian atau posisi yang membebani tuntutan fisik serta psikologis pada diri seseorang.

Zaenal et al. dalam (Asih, Widhiastuti, & Dewi, 2018) mengatakan stres sebagai istilah komprehensif yang mencakup tekanan, ketegangan, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, gemuruh, kecemasan, perubahan suasana hati, dan kehilangan kekuatan. Stres kerja merupakan suatu ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang mempengaruhi emosi, keadaan mental, serta proses berpikir dari seorang karyawan.

### **Kepuasan Kerja**

Dost (2012) menjelaskan bahwa kepuasan kerja turut melibatkan aspek upaya kesempatan pengembangan karir hubungan yang terjadi di antara pengajar dengan pegawai lain penempatan kerja dan juga struktur organisasi menjadi landasan pencapaian kinerja perguruan tinggi.

Menurut Robbins dan Judge (2015) kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan positif tentang suatu pekerjaan sebagai hasil penilaian atau evaluasi setiap karakteristiknya. Orang yang memiliki tingkat kepuasan kerja cukup tinggi akan memiliki perasaan atau pemikiran positif tentang pekerjaan mereka. Sebaliknya orang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah seringkali memiliki emosi atau pikiran negatif.

Penelitian-penelitian yang terkait dengan topik penelitian ini adalah: Penelitian pertama yang terkait dengan topik ini merupakan penelitian yang dilakukan oleh Amanda Sari dan Agoes Ganesha Rahyuda pada tahun 2019 dengan judul "*The Effect of Work Loads on Job Satisfaction Mediated by Job Stress*".

Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui hubungan beban kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh stres kerja melalui studi pada perawat di RSUD Sanglah. Dalam penelitian ini digunakan 79 perawat sebagai responden penelitian dengan teknik analisis Partial Least Square (PLS). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan beban kerja

berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan beban kerja secara tidak langsung berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja dan stres kerja sebagai mediator.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara variabel beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap stres kerja. Implikasi dari hasil penelitian ini sesuai dengan penerapan teori keadilan (*equity*), dimana teori ini menyatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia akan merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak pada situasi yang diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan teman sekelas, kantor dan tempat lain.

Penelitian tersebut berimplikasi pada rumah sakit sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi faktor penyebab beban kerja dan stres kerja guna meningkatkan atau menurunkan kepuasan kerja perawat. Pihak manajemen rumah sakit dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat dan menurunkan tingkat stres kerja perawat hendaknya dapat melihat dan mempertimbangkan faktor-faktor penyebab beban kerja perawat yang berat karena dapat mempengaruhi stres kerja perawat yang nantinya akan berdampak pada penurunan atau peningkatan tingkat tersebut dari kepuasan kerja perawat.

Penelitian lainnya merupakan penelitian yang dilakukan oleh Andi Fikri Zaidan dan Lohana Juariyah pada tahun 2020 dengan judul "*The Influence of Workloads on the Job Satisfaction of the Lecturers of State University of Malang Through Job Stress as Intervening Variable*".

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Negeri Malang dan sebagai penyebab stres kerja. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori. Dengan menggunakan proportional stratified random sampling, penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 176 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Namun ada pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Ada juga pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Stres kerja tidak memediasi antara beban kerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dari penelitian tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut:

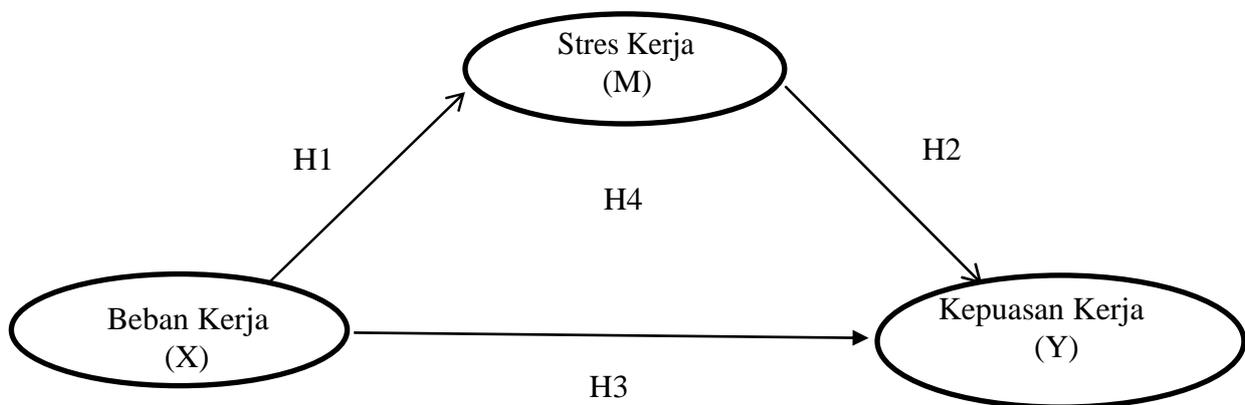
- a) Beban kerja yang dialami dosen UM yang diukur dengan indikator bagaimana perasaan dosen dengan jumlah beban kerja pada semester ganjil dan genap pada tahun 2017/2018 cukup tinggi. Hal ini dikarenakan jumlah mahasiswa di UM sangat besar, tidak sebanding dengan jumlah dosen yang ada, sehingga beban kerja yang diterima akan tinggi.
- b) Stres kerja yang dialami dosen UM yang diukur dengan indikator fisik, psikis, dan perilaku tergolong rendah. Pekerjaan dosen memiliki tingkat stres, namun dosen mampu menikmatinya sehingga dapat meminimalisir stres. Gejala stres yang dialami sebagian besar dosen adalah sakit kepala dan insomnia.
- c) Kepuasan kerja yang dialami dosen UM yang diukur dengan indikator gaji, promosi, supervisi, tunjangan, tunjangan, kondisi operasional, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi tinggi. Hal yang paling memuaskan adalah dosen dapat menyajikan

materi secara sistematis. Hal yang paling tidak memuaskan adalah fasilitas yang kurang memadai.

Berdasarkan hal tersebut, beberapa hal yang dapat disimpulkan ialah sebagai berikut :

- a) Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada dosen UM.
- b) Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja pada dosen UM.
- c) Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap variabel kepuasan kerja pada dosen UM.
- d) Stres kerja tidak memediasi beban kerja terhadap kepuasan kerja bagi dosen UM.

Dalam penelitian yang dilakukan ini, terdapat 3 (tiga) variabel yang akan diteliti, yaitu:



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sesuai dengan model penelitian di atas, maka hipotesis penelitiannya adalah :

H1 : Beban Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja karyawan PT Z pada masa pandemi Covid-19.

H2 : Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Z pada masa pandemi Covid-19.

H3 : Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Z pada masa pandemi Covid-19.

H4 : Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan variabel mediasi Stres Kerja karyawan PT Z pada masa pandemi Covid-19.

### 3. METODE PENELITIAN

#### Definisi Operasional Variabel

##### Beban Kerja

Variabel beban kerja yang dimaksudkan didalam penelitian ini adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberi tekanan jika beban kerja yang dirasakan berlebihan dan dapat meningkatkan kecemasan serta stress. Menurut Putra dalam Artadi (2015) terdapat beberapa indikator beban kerja yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja yang dialami karyawan, dimana indikator yang dimaksud antara lain :

1. Target yang harus dicapai.

Indikator ini memiliki pengertian yaitu pandangan seseorang atau individu mengenai seberapa besarnya target kerja yang diberikan kepada mereka untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya, dimana hasil kerja tersebut harus dapat terselesaikan dalam periode waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Indikator ini membahas mengenai bagaimana pandangan yang dimiliki oleh seseorang atau individu atau karyawan mengenai kondisi dalam pekerjaannya sekarang seperti misalnya pengambilan keputusan dengan cepat serta bagaimana karyawan mengatasi kejadian atau hal yang tidak terduga.

3. Standar pekerjaan

Kesan atau pandangan yang dimiliki oleh individu atau karyawan mengenai pekerjaan yang dilakukannya.

Indikator yang dinilai dalam penelitian ini berdasarkan hal tersebut adalah:

1. Beban Kerja, beban yang dirasakan oleh karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

2. Tekanan Waktu, waktu yang diberikan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

##### Stres Kerja

Variabel stres kerja yang dimaksudkan didalam penelitian ini merupakan tingkat stres yang dialami oleh karyawan selama masa Pandemi Covid-19 akibat dari beban kerja yang terus bertambah dan mengalami perubahan. Stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamik dimana seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, masalah, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkan dan hasil yang dirasakan tidak menentu dan pasti oleh karyawan (Bisen & Priya, 2010).

Salleh, Bakar & Keong (dalam Kusumajati, 2010) memprediksi 5 *stressor* utama yang dirasakan oleh karyawan, yaitu dukungan, adaptasi, keamanan kerja, konflik peran, dan integritas. Sementara menurut Kondalkar (2007) Lingkungan juga memiliki dampak negatif terhadap efisiensi individu, hal tersebut dinyatakan dengan *environment factors*, *organizational stressor*, *group stressor*, *individual stressor*. Berdasarkan hal tersebut, maka faktor yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Persyaratan Kerja, yaitu kewajiban dalam pekerjaan dan tuntutan lain yang menyertai dalam tugas dan tanggung jawabnya.

2. Dukungan yang Tidak Memadai, yaitu kurangnya dukungan dari perusahaan maupun rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **Kepuasan Kerja**

Variabel kepuasan kerja yang dimaksudkan didalam penelitian ini adalah kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam perusahaan dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan tersebut. Menurut Luthans (2005) dimensi- dimensi yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Pekerjaan itu sendiri (*Work it-self*)
  - 1) Pekerjaan ini sangat menarik.
  - 2) Merasa puas dengan tanggung jawab.
  - 3) Merasa puas dengan melaksanakan pekerjaan lain.
- b. Gaji
  - 1) Gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab.
  - 2) Gaji diberi lebih rendah untuk apa yang dikerjakan.
  - 3) Puas untuk tunjangan yang diterima.
- c. Promosi
  - 1) Kurangnya promosi.
  - 2) Promosi terjadi jika pekerjaan diselesaikan dengan baik.
  - 3) Merasa puas dengan tingkat kemajuan.
- d. Atasan (Supervisor)
  - 1) Adanya dukungan dari atasan langsung.
  - 2) Manajer mempunyai motivasi yang tinggi.
  - 3) Kurangnya aspirasi.
- e. Rekan kerja
  - 1) Kurangnya dukungan dari rekan kerja.
  - 2) Puas dengan pekerjaan yang dilakukan oleh rekan kerja.
  - 3) Puas dengan rekan kerja yang memiliki tanggung jawab tinggi.

Dalam penelitian ini, indikator yang dilihat adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Internal, kepuasan kerja yang dirasakan dari diri karyawan itu sendiri mengenai pekerjaan yang dilakukannya.
2. Kepuasan Eksternal, kepuasan yang berasal dari luar diri karyawan, yaitu dari lingkungan pekerjaan seperti gaji, promosi, rekan kerja, dan atasan.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan area yang tersusun dari subjek atau objek dengan karakteristik dan kualitas tertentu. Karakteristik dan kualitas ini adalah standar yang telah ditetapkan penulis untuk meneliti dan menarik kesimpulan dari penelitian tersebut (Sugiyono, 2018, p.80). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di kantor PT Z. Pengumpulan data hanya dilakukan pada sampel penelitian. Sampel adalah bagian dari keseluruhan populasi yang diambil untuk dilakukan penelitian, yang memiliki karakteristik dan kualitas sampel sama dengan populasinya (Sugiyono, 2018, p.81). Sampel dari penelitian ini adalah karyawan PT Z yang mengisi kuesioner penelitian.

Teknik sampling atau pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *convenience sampling*. Metode ini termasuk ke dalam salah satu jenis *non-probability sampling*. Metode ini memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dapat dipilih menjadi sampel dan pemilihan sampel berdasarkan ketersediaan sumber dan kesediaan responden, serta kemudahan untuk mendapatkan responden tersebut (Sugiyono, 2016: 156). Sampel diambil atau dipilih karena sampel tersebut ada pada tempat yang tepat serta waktu yang tepat. Metode ini dipilih karena peneliti memilih karyawan yang bekerja di PT Z terlepas dari jabatan yang didudukinya. Roscoe (dalam Sugiyono, 2016) mengatakan bahwa ukuran sampel untuk penelitian minimal adalah 30 dan maksimal 500. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah sebanyak 55 orang karyawan dari PT Z.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah dengan menggunakan kuesioner. Menurut Bungin (2013:130), kuesioner merupakan serangkaian atau sekumpulan pertanyaan yang telah disusun secara sistematis dalam sebuah daftar pertanyaan atau pernyataan, kemudian dikirimkan kepada responden untuk diisi. Setelah diisi oleh responden, kuesioner akan dikirimkan kembali atau dikembalikan kepada peneliti. Penelitian ini menggunakan skala Likert, sebagai pengukuran yang digunakan untuk menyusun kuesioner pernyataan yang sesuai dengan variabel penelitian.

Menurut Sekaran dan Bougie (2013:220), Skala Likert adalah skala yang dirancang untuk menilai sejauh mana responden setuju dengan pernyataan atau pertanyaan. Dalam penelitian yang berbeda fenomena sosial ini telah diidentifikasi secara khusus oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Peneliti menyusun sejumlah pertanyaan terkait tentang penelitian ini dan responden diminta untuk memilih apakah mereka sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju atau sangat tidak setuju. Setiap pilihan jawaban diberi nilai atau bobot yang berbeda dan semua jawaban responden dijumlahkan sesuai bobotnya untuk menghasilkan skor tunggal (Morissan, 2012:88).

## **4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan, menunjukkan hubungan antara variabel bebas (X), Beban Kerja dengan variabel mediasi (M) yaitu Stres Kerja. Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, terlihat bahwa nilai  $P = 0,0000$  yang lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ , artinya ada pengaruh yang signifikan pada Beban Kerja terhadap Stres Kerja. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa **Hipotesis 1 diterima**. Hal ini sangat relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari dan Rahyuda (Sari & Rahyuda, 2019). Dimana penelitian tersebut menguji mengenai pengaruh Beban Kerja (*Workload*) terhadap Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) dengan variabel mediasi Stres Kerja (*Job Stress*) terhadap perawat di Rumah Sakit Umum Pusat Sanglah.

Hasil pengujian untuk hipotesis pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Semakin berat beban kerja yang dirasakan oleh perawat di RSUP Sanglah maka stres kerja yang dirasakan perawat juga akan semakin meningkat. Begitu pula sebaliknya, semakin

ringan beban kerja yang diterima perawat di RS Sanglah maka stres kerja yang dirasakan perawat akan semakin berkurang. Hasil dalam penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni (2018), yang menyatakan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Hal ini memberikan informasi bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan stres kerja yang dirasakan karyawan.

Dari hipotesis berikutnya yang menunjukkan hubungan antara variabel mediasi (M) Stres Kerja, dengan variabel terikat (Y) yaitu Kepuasan Kerja, hasil perhitungan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa nilai  $P = 0,0027$  yang lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa **Hipotesis 2 diterima**. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaidan dan Juariyah (Zaidan & Juariyah, 2020) tentang pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan variabel mediasi Stres Kerja pada dosen di Universitas Malang.

Penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka kepuasan kerja yang dirasakan akan semakin rendah, begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dosen di UM merasakan stres yang cenderung rendah sehingga dosen merasa lebih puas dengan apa yang didapatkan. Mereka mencintai profesi sebagai dosen sehingga munculnya stres bisa diminimalisir. Pada kebanyakan kasus memang benar stres kerja yang tinggi akan berdampak pada kepuasan kerja turun. Sehingga individu akan bekerja tidak maksimal. Fisik dan mental dosen tersebut juga dapat menjadi bermasalah. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yo dan Surya (2015). Hasil penelitian pada PT. Lianinti Abadi Denpasar menunjukkan stres kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap variabel kepuasan kerja. Ketika stres kerja yang dialami oleh karyawan meningkat, maka kepuasan kerja yang dirasakan akan menurun.

Pada hubungan antara variabel bebas (X) Beban Kerja, dengan variabel terikat (Y) yaitu Kepuasan Kerja, menunjukkan hasil perhitungan menggunakan SPSS bahwa nilai  $P = 0,1558$  yang lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,05$ , artinya tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan pada Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa **Hipotesis 3 ditolak**. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parashakti dan Juniarti (2019) tentang pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Sari Kopi Indonesia, Tbk.. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Artinya jika beban kerja yang dimiliki oleh karyawan bertambah atau lebih berat maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak secara langsung akan menurun, begitu pula sebaliknya.

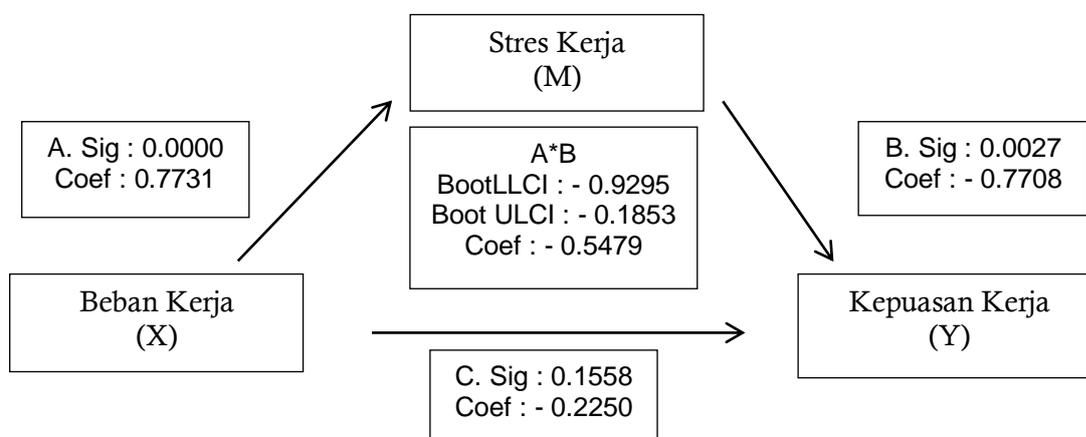
Namun hasil dalam penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yo & Surya (2015), yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Ketika beban kerja yang dimiliki oleh karyawan meningkat, maka kepuasan kerja yang dirasakan akan menurun. Penelitian lain yang dilakukan oleh Melisa (2013) juga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dosen di Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer Universitas Kristen Krida Wacana.

Pada uji hipotesis pengaruh secara tidak langsung antara Beban Kerja sebagai variabel bebas atau independen terhadap Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat atau dependen melalui Stres Kerja sebagai variabel mediasi, hasil pengolahan data menggunakan SPSS menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja dikatakan signifikan sebagai variabel mediasi karena tidak ada angka 0 di antara batas bawah dan batas atas (BootLLCI = - 0,9295 & BootULCI = - 0,1853). Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa **Hipotesis 4 diterima**. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Sari dan Rahyuda (2019). Dalam penelitian tersebut dilakukan pengujian mengenai pengaruh Beban Kerja (*Workload*) terhadap Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) dengan variabel mediasi Stres Kerja (*Job Stress*) terhadap perawat di Rumah Sakit Umum Pusat Sanglah.

Hasil pengujian menemukan bahwa stres kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. Semakin berat beban kerja yang dirasakan perawat di RSUP Sanglah maka stres kerja yang dirasakan perawat akan semakin meningkat, sehingga dapat berdampak pada penurunan kepuasan kerja perawat. Begitu pula sebaliknya, semakin ringan beban kerja yang diterima perawat RS Sanglah maka stres kerja yang dirasakan perawat akan semakin berkurang, sehingga kepuasan kerja yang dirasakan perawat akan meningkat. Informasi ini memberikan gambaran bahwa beban kerja yang berat dapat sangat membuat seseorang lelah, sehingga secara perlahan akan memicu stres kerja dan berdampak pada kepuasan kerja individu tersebut.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Wijaya (2018) yang menemukan hal serupa dalam penelitiannya, yaitu stres kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. Beban kerja menghasilkan pengaruh yang positif terhadap variabel stres kerja; Stres kerja menghasilkan pengaruh negatif terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan lain yang serupa dari penelitian Purbaningrat dan Surya (2015), Arifani (2017), Anggraeni (2018), Kurniawati (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja dapat memediasi hubungan antara variabel beban kerja dengan variabel kepuasan kerja.

Seluruh hasil analisis Preacher – Hayes Simple Mediation pada penjelasan di atas dapat digambarkan sebagai bagan di bawah ini :



**Gambar 2. Uji Preacher - Hayes Simple Mediation**

Pada gambar 2 di atas terlihat bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas atau *independent* (Beban Kerja) terhadap variabel mediasi (Stres Kerja)

dengan nilai  $p = 0,0000 < \alpha = 0,05$  (Coef = 0,7731). Lalu, variabel mediasi (Stres Kerja) menunjukkan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap variabel terikat atau *dependent* (Kepuasan Kerja) yang ditunjukkan oleh nilai  $p = 0,0027 < \alpha = 0,05$  (Coef = - 0,7708). Selain itu dapat dilihat antara variabel bebas atau *independent* (Beban Kerja) terhadap variabel terikat atau *dependent* (Kepuasan Kerja), sebagaimana ditunjukkan dalam gambar 4.3 bahwa terdapat pengaruh yang negatif namun tidak signifikan antara keduanya, hal ini dapat dilihat dari nilai  $p = 0,1558$  yang lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  (Coef = - 0,2250).

Sementara, untuk variabel bebas atau *independent* (Beban Kerja) terhadap variabel terikat atau *dependent* (Kepuasan Kerja) yang melalui variabel mediasi (Stres Kerja), dapat dilihat bahwa hasil bootstrap lower level atau BootLLCI memiliki nilai sebesar -0,9295 dan hasil bootstrap upper level atau BootULCI memiliki nilai sebesar -0,1853. Artinya, terdapat efek mediasi yang terjadi dalam penelitian ini, karena bootstrap tidak mencakup nilai 0 di dalamnya.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja signifikan sebagai variabel mediasi, karena variabel bebas atau *independent* (Beban Kerja) memiliki pengaruh secara tidak langsung dan signifikan (*indirect effect*) terhadap variabel terikat atau *dependent* (Kepuasan Kerja), dan sifatnya memediasi secara penuh atau *indirect-only*. Karena tidak terdapat pengaruh langsung antara variabel bebas atau *independent* (Beban Kerja) terhadap variabel terikat atau *dependent* (Kepuasan Kerja).

Dilihat dari tabel 4.12 dapat diketahui besaran nilai *R-square* yaitu sebesar 0,5919 atau 59,19%, artinya variabel Beban Kerja dapat menjelaskan variabel Stres Kerja sebesar 59,19% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan, dilihat dari tabel 4.13 diketahui bahwa *R-square* adalah sebesar 0,1916 atau 19,16%, artinya variabel Beban Kerja yang dimediasi oleh Stres Kerja mampu menjelaskan variabel Kepuasan Kerja sebesar 19,16% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

## 5. SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada karyawan PT Z mengenai pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan variabel mediasi Stres Kerja dalam masa pandemi Covid-19 ini, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Stres Kerja karyawan PT Z pada masa pandemi Covid-19.
2. Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Z pada masa pandemi Covid-19.
3. Beban Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Z pada masa pandemi Covid-19.
4. Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan variabel mediasi Stres Kerja karyawan PT Z pada masa pandemi Covid-19, dengan tipe mediasi *indirect-only*, karena tidak terdapat pengaruh langsung di dalamnya.

## 6. DAFTAR RUJUKAN

- Anak Agung Dwi Widyani, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati and I Negah Basma Wijaya (2019). *The Mediating Role of Turnover Intention on The Relationship Between Job Satisfaction and Employee Performance: Evidance From KSU Sinar Dana Mandiri Employees*.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Boudrias, V., Trépanier, S. G., Foucreault, A., Peterson, C., & Fernet, C. (2020). Investigating the role of psychological need satisfaction as a moderator in the relationship between job demands and turnover intention among nurses. *Employee Relations*, 42(1), 213–231. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2018-0277>
- Bowling, N.A., Kirkendall, C. 2012. *Workload : A Review of Causes, Consequences, and Potential Intervention. Contemporary Occupational Health Psychology : Global Perspectives on Research and Practice*. 2 (13) : 222-224
- Chen SY, Wang JY, Chang CS, Weng HC. (2017). *Relational Model of Organizational Politics Perception, Job Satisfaction, Job Stress, and Organizational Commitment in Hospital Nursing Staff*. *Arch Nurs Pract Care* 3(3): 084-093. <http://dx.doi.org/10.17352/anpc.000031>
- Dewi, KS. (2012). *Kesehatan Mental*. Semarang: UPT Undip.
- Faarook, A. (2020). PENGARUH JOB DEMAND TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI BURNOUT PADA KARYAWAN WORK FROM HOME. *Forum Ilmiah*.
- I Gede Diatmika Paripurna, I Wayan Gede Supartha and Made Subudi (2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AGUNG AUTOMALL KUTA. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Kusumajati, D. A. (2010). Stres Kerja Karyawan. *Humaniora*, 1(2), 792. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v1i2.2920>
- Lind, D. A., Marchal, W. G., & Wathen, S. A. (2014). *Teknik Statistika Dalam Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Ros Dakarya.
- MEITHIANA, I. (2017). KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Unitomo.ac.id*.
- Sari, A., & Rahyuda, A. G. (2019). *The Effect of Work Loads on Job Satisfaction Mediated By Job Stress*. *SSRG International Journal of Economics and Management Studies*, 174-181.
- Schermerhorn, J. R., & Bachrach, D. G. (2015). *Introduction to Management Thirteen Edition*. Wiley.

- Silvyana, M. and I Made Artha Wibawa (2019). *PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION KUTABEX BEACH FRONT*.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Tarwaka. 2011. *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Teng, C. I., Shyu, Y. I., Chiou, W. K., Fan, H. C., & Lam, S. M. (2010). *Interactive effects of nurse-experienced time pressure and burnout on patient safety: a cross-sectional survey*. *International journal of nursing studies*, 47(11), 1442–1450.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.04.005>
- The Work Stress Questionnaire (revised version) 02 Do you have the possibility to influence decisions at work?* (n.d.). <https://www.gu.se/sites/default/files/2020-03/wsq-engelska.pdf>
- Tulangow, M.J., Saerang, D.P.E., & Rumokoy, F.S. (2018). *The Effect Of Job Stress, Work Environment And Workload On Employee Turnover Intention (Case Study At Pt. Wika Realty Manado)*. *Jurnal EMBA*, 6(2).
- Van Bogaert, P., Kowalski, C., Weeks, S. M., Van Heusden, D., & Clarke, S. P. (2013). *The relationship between nurse practice environment, nurse work characteristics, burnout and job outcome and quality of nursing care: a cross-sectional survey*. *International journal of nursing studies*, 50(12), 1667–1677.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.05.010>
- Yang, X., Ben, J.M., Chunchih, L.C., & Chich, J.S. (2014). *Effects of Workload on Burnout and Turnover Intention of Medical Staff: A Study*. *Ethno Med*, 8(3).
- Zaidan, A. F., & Juariyah, L. (2020). *The Influence of Workloads on the Job Satisfaction of the Lecturers of State University of Malang Through Job Stress as Intervening Variable*. *International Conference on Islam, Economy, and Halal Industry*, 156-176.