

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia industri modern ditandai dengan meningkatnya persaingan bisnis, percepatan perubahan teknologi, serta tuntutan produktivitas yang semakin tinggi. Perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi secara cepat agar tetap mempertahankan keberlangsungan operasional dan daya saing organisasi. Kondisi tersebut menyebabkan organisasi tidak hanya berfokus pada aspek teknologi dan modal, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia sebagai faktor strategis. Sumber daya manusia menjadi elemen utama yang menentukan keberhasilan pencapaian target perusahaan karena seluruh proses operasional bergantung pada kinerja karyawan. Perubahan pola kerja yang semakin dinamis turut meningkatkan tekanan terhadap tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Situasi ini menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai fungsi strategis yang berperan dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan organisasi dan kesejahteraan karyawan. Pengelolaan karyawan secara optimal menjadi kebutuhan penting bagi perusahaan modern.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menciptakan kinerja organisasi yang berkelanjutan melalui pengelolaan perilaku kerja, motivasi, serta kepuasan karyawan. Kepuasan kerja menjadi salah satu indikator utama keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan sikap dan perilaku individu dalam bekerja. Karyawan

yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen organisasi, produktivitas yang stabil, serta kualitas kerja yang lebih baik. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat memicu penurunan kinerja, meningkatnya absensi, serta tingginya turnover karyawan. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam menjaga stabilitas organisasi. Perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian mengenai kepuasan kerja tetap relevan untuk terus dikembangkan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas karyawan serta kinerja organisasi, karena tingkat kepuasan yang tinggi dapat meningkatkan komitmen, motivasi, dan loyalitas karyawan. Tingkat kepuasan kerja yang tercermin dari *employee engagement* pekerja di Indonesia masih tergolong rendah, yaitu hanya 27% yang berada pada kategori *engaged* dan 68% pada kategori *not engaged*, sehingga menunjukkan masih perlunya peningkatan kualitas pengelolaan sumber daya manusia. Pada sektor konstruksi, karakteristik pekerjaan yang memiliki beban kerja tinggi, tuntutan penyelesaian proyek, serta tekanan waktu yang ketat berpotensi memengaruhi kondisi psikologis dan kepuasan kerja karyawan, sebagaimana tercermin dalam publikasi Konstruksi tahun 2025 yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah beban kerja yang diterima karyawan dalam menjalankan tugasnya. Beban kerja mencerminkan jumlah pekerjaan, kompleksitas tugas, serta tekanan waktu yang

harus diselesaikan dalam periode tertentu. Sistem kerja berbasis target dan proyek menyebabkan peningkatan tuntutan penyelesaian pekerjaan secara cepat dan akurat. Peningkatan tanggung jawab yang tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai dapat menimbulkan ketidakseimbangan kerja. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kondisi psikologis karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Beban kerja menjadi variabel penting dalam kajian perilaku organisasi.

Pada praktik organisasi, peningkatan beban kerja sering terlihat melalui target kerja yang tinggi, *deadline* yang ketat, serta meningkatnya intensitas lembur. Pola kerja seperti ini umum terjadi pada perusahaan yang berorientasi pada penyelesaian proyek dan pencapaian hasil kerja. Karyawan dituntut untuk menjaga kualitas pekerjaan sekaligus memenuhi batas waktu yang telah ditentukan perusahaan. Tekanan kerja yang berlangsung terus-menerus dapat memicu kelelahan fisik dan mental apabila tidak dikelola secara baik. Beberapa laporan ketenagakerjaan menunjukkan adanya peningkatan keluhan kelelahan kerja dan tekanan psikologis pada pekerja sektor industri. Kondisi ini menjadi indikasi awal adanya hubungan antara beban kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan. Situasi tersebut menjadikan kajian mengenai beban kerja semakin penting untuk diteliti.

Beban kerja yang tinggi tidak hanya berdampak pada aspek fisik, tetapi juga memengaruhi kondisi psikologis individu dalam bekerja. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dapat memicu munculnya stres kerja. Stres kerja muncul ketika karyawan merasa

tekanan pekerjaan melebihi kapasitas yang dimilikinya. Kondisi tersebut dapat memengaruhi konsentrasi, motivasi, serta kualitas pengambilan keputusan dalam bekerja. Jika terjadi secara berkelanjutan, stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dampak tersebut menunjukkan bahwa stres kerja memiliki peran penting dalam menjelaskan hubungan antara tuntutan pekerjaan dan sikap kerja individu. Stres kerja perlu dikaji sebagai variabel yang memediasi hubungan kerja.

Stres kerja dipandang sebagai konsekuensi psikologis dari tekanan pekerjaan yang tidak terkelola dengan baik. Tingkat stres yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan emosional serta menurunkan keterlibatan kerja karyawan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi sikap dan pengalaman karyawan dalam bekerja, termasuk kepuasan kerja dan produktivitas organisasi. Stres kerja menjadi mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana tekanan pekerjaan memengaruhi sikap kerja individu. Pemahaman mengenai stres kerja penting dalam pengelolaan sumber daya manusia modern. Kajian empiris diperlukan untuk memahami hubungan tersebut secara lebih mendalam.

Sektor konstruksi merupakan salah satu sektor strategis yang berperan penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional di Indonesia. Perkembangan sektor ini berkontribusi terhadap peningkatan pembangunan infrastruktur, aktivitas investasi, serta pemerataan pembangunan antarwilayah. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, besarnya kontribusi tersebut menunjukkan bahwa industri konstruksi memiliki peran signifikan sebagai penggerak pertumbuhan ekonomi sekaligus pendukung pembangunan

berkelanjutan. Untuk memperkuat analisis mengenai posisi sektor konstruksi dalam struktur perekonomian nasional, berikut disajikan pada Tabel 1.1 kontribusi beberapa sektor utama terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia tahun 2025.

Tabel 1. 1
Kontribusi Beberapa Sektor Utama Terhadap PDB Indonesia Tahun 2025

No	Sektor	Kontribusi Terhadap PDB Indonesia 2025
1.	Industri pengolahan	19,07%
2.	Pertanian, kehutanan, dan perikanan	13,10%
3.	Perdagangan besar dan eceran	13,17%
4.	Konstruksi	9,83%
5.	Pertambangan dan penggalian	8,75%
6.	Transportasi dan pergudangan	5%-6%
7.	Informasi dan komunikasi	4%

Sumber: Badan Pusat Statistik, (2026).

Sumber data menunjukkan bahwa sektor konstruksi berada pada urutan keempat sebagai penyumbang Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia tahun 2025 dengan kontribusi sebesar 9,83 persen, serta mampu menyerap lebih dari 8,7 juta tenaga kerja atau sekitar 5,97 persen dari total tenaga kerja nasional. Di sisi lain, posisi sektor konstruksi sebagai penyumbang terbesar keempat menunjukkan bahwa sektor ini memiliki peran strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi, yang tercermin dari tingginya aktivitas pembangunan infrastruktur, gedung, serta fasilitas publik yang secara langsung mendorong investasi dan pemerataan pembangunan.

Selanjutnya pada Tabel 1.2 Perbandingan Pertumbuhan Ekonomi di Beberapa Provinsi di Pulau Jawa Tahun 2025.

Tabel 1. 2
Pertumbuhan Ekonomi di Beberapa Provinsi di Pulau Jawa Tahun 2025

Provinsi	Pertumbuhan Ekonomi 2025
Jawa Barat	5,20%
D.I. Yogyakarta	±5,05%
Jawa Tengah	±5,10%
Banten	±5,15%

Sumber: Di olah oleh penulis dari Badan Pusat Statistik (2025)

Berdasarkan Tabel 1.2 terlihat bahwa Provinsi Jawa Barat menunjukkan pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi dibandingkan dengan beberapa provinsi lainnya, yang didukung oleh kontribusi sektor konstruksi dalam pembangunan daerah. Aktivitas pembangunan infrastruktur, kawasan industri, serta meningkatnya investasi menjadi faktor yang mendorong peran sektor konstruksi dalam perekonomian Jawa Barat. Hal ini menunjukkan bahwa sektor konstruksi memiliki peranan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah, sehingga perusahaan jasa konstruksi dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing dan menjaga produktivitas kerja.

Selanjutnya pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa terdapat 10 perusahaan konstruksi yang ada di Cikarang-Bekasi berdasarkan indikator skala usaha dan review Google Maps.

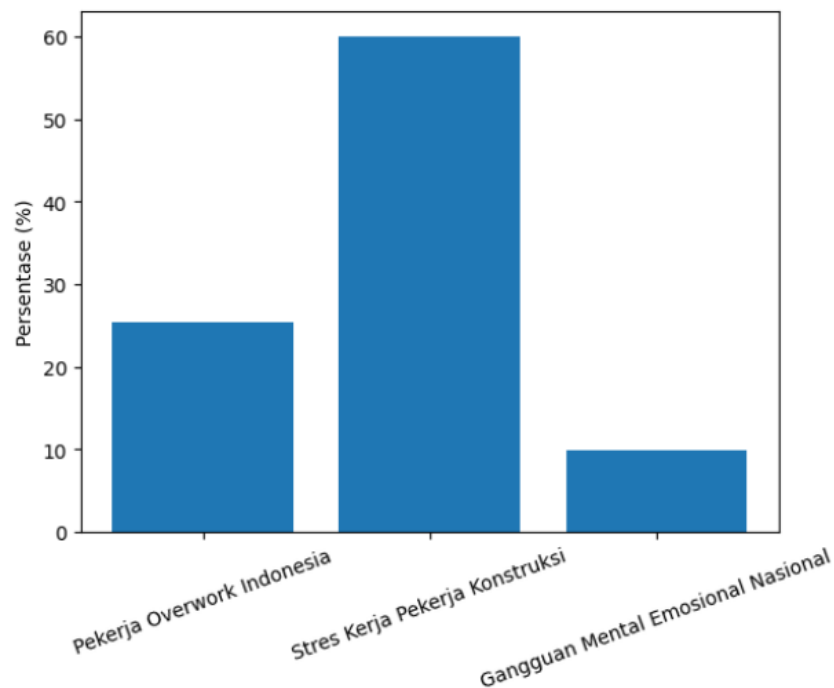
Tabel 1. 3
Perbandingan Perusahaan Konstruksi di Cikarang-Bekasi

Peringkat	Nama perusahaan	Bidang usaha	Indikasi skala perusahaan	Review/Jejak Digital
1.	PT Jababeka,Tbk. (Jababeka Cikarang Headquarter)	Konstruksi Industri	Perusahaan besar nasional	20 review
2.	PT Kajima Indonesia	Konstruksi Industri	Perusahaan multinasional	31 review
3.	PT. Bhineka Cipta Karya	<i>Construction Company</i>	Skala menengah besar	35 review
4.	PT. Honglu Kontstruksi Baja	Konstruksi Baja	Proyek industri besar	28 review
5.	PT Jaya Abadi Konstruksindo	<i>Contractor</i>	Aktif proyek industri	25 review
6.	PT Total Solusi Konstruksi	<i>General Contractor</i>	Perusahaan berkembang	30 review
7.	PT Semangat Putratama	<i>Construction Company</i>	Contractor lokal aktif	42 review
8.	PT Makmur Kostruksi Steelindo	<i>Steel Company</i>	Skala menengah	34 review
9.	PT Maju Jaya Prima Perkasa	<i>Supplier, Engineering, Contractor</i>	Contractor skala menengah	51 review
10.	PT Toto Sukses Abadi	<i>Industrial Painting & Contractor</i>	Skala menengah	7 review

Sumber: Di olah oleh penulis dari Review Google Maps

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa PT Toto Sukses Abadi berada pada peringkat paling bawah berdasarkan review Google Maps. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan memiliki tingkat eksposur dan pengenalan publik yang relatif rendah dibandingkan dengan perusahaan lain di kawasan Cikarang. Kondisi tersebut menjadi dasar yang kuat untuk menjadikan

perusahaan ini sebagai objek penelitian, karena perusahaan dengan eksistensi yang masing berkembang umumnya menghadapi tantangan internal, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia.



Sumber: Diolah oleh penulis dari Suryani & Yulius (2023), Shofihawa (2026), Khoiriyah & Handayani, (2020)

Gambar 1. 1
Perbandingan Tingkat Beban Kerja dan Stres Kerja Pekerja di Indonesia

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa tingkat stres kerja pada sektor konstruksi berada pada persentase paling tinggi dibandingkan indikator ketenagakerjaan lainnya. Persentase pekerja konstruksi yang mengalami stres kerja mencapai sekitar 60%, yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan konstruksi memiliki tekanan kerja fisik dan psikologis yang tinggi akibat tuntutan tugas dan kondisi lingkungan kerja Suryani & Yulius, (2023). Di sisi lain, fenomena beban kerja berlebih di Indonesia juga tergolong signifikan, dimana sebanyak 25,47%

pekerja bekerja lebih dari 49 jam per minggu berdasarkan data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang dianalisis oleh Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Gadjah Mada Shofihawa, (2026) . Sementara itu, menurut Khoiriyah & Handayani, (2020) prevalensi gangguan mental emosional secara nasional tercatat sebesar 9,8%, yang menunjukkan bahwa tekanan kerja berpotensi berkorelasi dengan kondisi kesehatan mental masyarakat pekerja . Perbedaan nilai antara indikator tersebut memperlihatkan bahwa sektor konstruksi memiliki tingkat risiko stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan kondisi umum tenaga kerja nasional.

Secara regulatif, pemerintah Indonesia juga memberikan perhatian terhadap kesejahteraan pekerja melalui Undang-Undang Republik Indonesia No 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang mengatur aspek ketenagakerjaan termasuk waktu kerja, perlindungan tenaga kerja, serta keseimbangan hubungan industrial. Regulasi ini menekankan pentingnya keseimbangan antara produktivitas organisasi dan perlindungan kondisi kerja karyawan. Ketentuan mengenai jam kerja dan lembur berkaitan langsung dengan tingkat beban kerja yang diterima pekerja. Pengaturan tersebut menunjukkan bahwa aspek beban kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan menjadi perhatian dalam kebijakan ketenagakerjaan nasional.

Selain itu, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 mengatur secara rinci mengenai waktu kerja, waktu istirahat, serta perlindungan pekerja dalam hubungan kerja. Regulasi ini menegaskan kewajiban perusahaan untuk mengelola jam kerja secara proporsional guna

mencegah kelelahan kerja berlebihan. Pengaturan tersebut berkaitan erat dengan konsep beban kerja yang seimbang dalam organisasi. Intensitas kerja yang tidak terkelola dengan baik berpotensi menimbulkan stres kerja dan memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kebijakan ketenagakerjaan menjadi dasar penting dalam memahami dinamika tekanan kerja di lingkungan organisasi.

PT. Toto Sukses Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang civil engineering, industrial painting, supplier, dan contractor yang melayani berbagai proyek konstruksi dan pelapisan industri di berbagai wilayah Indonesia. Perusahaan ini menjalankan berbagai proyek dengan tuntutan kualitas, ketepatan waktu, serta standar keselamatan kerja yang tinggi. Karakteristik pekerjaan berbasis proyek menyebabkan karyawan menghadapi target pekerjaan yang ketat dan intensitas kerja tinggi sehingga berpotensi menimbulkan tekanan kerja.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa sistem kerja di perusahaan berorientasi pada pencapaian target serta penyelesaian proyek sesuai jadwal yang telah ditetapkan perusahaan. Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa tuntutan penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu dengan standar kualitas tertentu meningkatkan beban kerja yang mereka rasakan. Informan menyampaikan adanya tekanan deadline, peningkatan jam lembur pada periode proyek tertentu, serta keluhan kelelahan kerja baik secara fisik maupun mental. Temuan tersebut mengindikasikan munculnya stres kerja yang berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Kondisi ini memperlihatkan pentingnya kajian lebih lanjut mengenai hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja dalam konteks organisasi. Penelitian empiris dilakukan

untuk memperoleh gambaran objektif mengenai hubungan antarvariabel sekaligus memberikan kontribusi ilmiah serta masukan praktis bagi perusahaan.

Guna memperkuat fenomena penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan pada PT. Toto Sukses Abadi (TOSA), peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra-survey kepada 30 orang karyawan perusahaan. Pra-survey dilakukan sebagai langkah awal untuk memperoleh gambaran empiris terkait kondisi kepuasan kerja.

Tabel 1. 4
Kepuasan Kerja Di PT.Toto Sukses Abadi

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kepuasan Kerja	Pekerjaan Itu Sendiri	3	9	10	6	2	95	3,17
	Gaji/Upah	2	7	9	8	4	85	2,83
	Promosi	2	8	10	7	3	89	2,97
	Supervisi	2	9	11	6	2	93	3,10
	Rekan Kerja	3	11	10	5	1	100	3,33
Skor rata rata kepuasan kerja karyawan							3,08	
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-Rata = Jumlah Skor ; Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata : Jumlah Pertanyaan								

(Sumber: Hasil Pengolahan Data Rekapitulasi Pra-survey)

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa skor rata-rata kepuasan kerja karyawan memperoleh nilai sebesar 3,08, yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja berada pada kategori sedang dan belum optimal. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat aspek pekerjaan yang belum sepenuhnya memenuhi harapan karyawan. Kondisi ini menjadi sinyal awal adanya permasalahan organisasi yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil pra-survey tersebut, dimensi gaji/upah memperoleh nilai rata-rata paling rendah sebesar 2,83, diikuti dimensi promosi sebesar 2,97. Nilai ini menunjukkan bahwa karyawan masih memiliki persepsi kurang puas terhadap sistem penghargaan dan peluang pengembangan karier yang tersedia di perusahaan. Sementara itu, dimensi pekerjaan itu sendiri (3,17), supervisi (3,10), dan rekan kerja (3,33) menunjukkan nilai yang relatif lebih baik namun belum mencapai tingkat kepuasan tinggi. Perbedaan nilai antar dimensi memperlihatkan adanya ketidakseimbangan pengalaman kerja yang dirasakan karyawan. Secara konseptual, kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal organisasi.

Menurut teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge, dalam jurnal yang ditulis oleh Oktavianti & Safaria, (2024), kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya yang terbentuk dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti kompensasi, peluang promosi, supervisi, serta kondisi kerja. Tingkat kepuasan kerja karyawan akan meningkat apabila tuntutan pekerjaan sejalan dengan kemampuan dan harapan individu. Sebaliknya, apabila tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu, maka dapat menimbulkan tekanan psikologis yang berdampak pada penurunan kepuasan kerja.

Berdasarkan teori dari Stephen P. Robbins (2017) kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi, beban kerja, lingkungan kerja, work-life balance, dan stres kerja yang berkaitan dengan sikap serta perilaku karyawan dalam bekerja.

Selanjutnya Afandi (2018) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi motivasi kerja, beban kerja, dan stres kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemudian Kasmir (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kondisi psikologis pegawai di dalam perusahaan. Berdasarkan teori tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Tirtowaluyo & Turangan (2022), Renaldo & Kurniati (2022), Ong & Sentoso (2023), Murtiningrum (2025), Azhar et al., (2023), Vanessa (2022) menunjukkan bahwa motivasi, beban kerja, lingkungan kerja, work-life balance, dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berikut hasil pra survey faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Toto Sukses Abadi.

Tabel 1. 5 Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Toto Sukses Abadi (TOSA)

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Motivasi	Kebutuhan Prestasi	2	8	11	6	3	90	3,00
		Kebutuhan Kekuasaan	2	7	10	7	4	86	2,87
		Kebutuhan Afiliasi	2	8	12	6	2	92	3,07
Skor rata rata Motivasi							2,98		
2.	Beban kerja	Jumlah Tugas	2	9	12	6	1	95	3,17
		Tingkat Kesulitan	2	8	13	6	1	94	3.13
		Waktu Terbatas	3	7	12	7	1	94	3.13

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
		Tugas Tambahan	3	8	11	7	1	95	3.17
Skor rata rata Beban kerja								3,15	
3.	Lingkungan kerja	Fasilitas kerja	2	8	11	6	3	90	3,00
		Kondisi fisik	2	7	10	7	4	86	2,87
		Hubungan kerja	2	9	11	6	2	93	3,10
		Sistem kerja	2	8	10	7	3	89	2,97
Skor rata rata Lingkungan Kerja								2,99	
4.	Work-life Balance	Pekerjaan Memengaruhi Kehidupan Pribadi	3	10	10	5	2	97	3,23
		Kehidupan Pribadi Memengaruhi Pekerjaan	2	8	10	7	3	89	2,97
		Peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja	2	7	9	8	4	85	2,83
	Skor rata rata Work-life Balance							3,01	
5.	Stres kerja	Tuntutan Pekerjaan	1	6	18	4	1	92	3,07
		Kendali (Control)	1	7	17	4	1	93	3,10
		Dukungan Sosial	1	8	16	4	1	94	3,13
Skor rata rata Stres kerja								3,10	

Sumber: Hasil Data Pra Survey diolah peneliti, (2026)

Berdasarkan Tabel 1.5 hasil pra survey tersebut mengenai kondisi faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terdapat dua variabel yang diduga mempengaruhi akan kepuasan kerja karyawan yaitu variabel beban kerja dengan skor rata-rata 3,15 dan variabel stress kerja dengan skor 3,10. Hal ini

dapat diartikan bahwa beban kerja dan stres kerja yang dialami karyawan tinggi dengan skor rata-rata, diduga merupakan penyebab kepuasan kerja menurun.

Selanjutnya pada Tabel 1.6 merupakan hasil prasurvey tentang variabel beban kerja, sebagai berikut :

Tabel 1. 6
Hasil Prasurvey Tentang Variabel Beban Kerja Karyawan Pada Pt Toto Sukses Abadi

Variabel	Indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Beban kerja	Jumlah Tugas	2	9	12	6	1	95	3,17
	Tingkat Kesulitan	2	8	13	6	1	94	3.13
	Waktu Terbatas	3	7	12	7	1	94	3.13
	Tugas Tambahan	3	8	11	7	1	95	3.17
Skor rata rata Beban kerja							3,15	

Sumber: Hasil Data Pra Survey diolah peneliti, (2026)

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa variabel bebas yang diduga bermasalah dengan kepuasan kerja yaitu variabel beban kerja memperoleh skor rata-rata 3,15. yang menunjukkan bahwa karyawan merasakan tuntutan pekerjaan yang relatif tinggi. Nilai tersebut tercermin dari dimensi jumlah tugas (3,17), tugas tambahan (3,15). Hasil wawancara dengan pihak internal perusahaan menunjukkan bahwa karyawan sering menghadapi tambahan pekerjaan ketika proyek berlangsung secara bersamaan sehingga waktu penyelesaian menjadi lebih terbatas.

Secara teoritis, menurut (Bakker, et al. 2023) yang menjelaskan tentang Model *Job Demand–Resources* (JD-R) bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi seperti volume kerja berlebih dan tekanan waktu dapat menguras energi

karyawan serta memicu ketegangan psikologis apabila tidak diimbangi sumber daya kerja yang memadai. beban kerja merupakan tuntutan fisik dan mental yang harus diselesaikan individu dalam periode waktu tertentu. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu sering menjadi pemicu munculnya stres kerja dalam organisasi.

Setelah variabel beban kerja, selanjutnya variabel yang diduga merupakan penyebab menurunnya kepuasan kerja karyawan adalah variabel stres kerja. Berikut pada Tabel 1.7 hasil pra survey stres kerja pada PT Toto Sukses Abadi.

Tabel 1. 7
Hasil Prasurvey Tentang Variabel Stres Kerja Karyawan Pada Pt Toto Sukses Abadi

Variabel	Indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Stres kerja	Tuntutan Pekerjaan	1	6	18	4	1	92	3,07
	Kendali (<i>Control</i>)	1	7	17	4	1	93	3,10
	Dukungan Sosial	1	8	16	4	1	94	3,13
Skor rata rata Stres kerja							3,10	

Sumber: Hasil Data Pra Survey diolah peneliti, (2026)

Berdasarkan tabel 1.7 dapat dilihat bahwa terdapat variabel yang diduga bermasalah dengan kepuasan kerja karyawan yaitu stres kerja sebagai variabel intervening yang menjadi variabel penyela atau antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel stres kerja memperoleh skor rata-rata 3,10. Adapun dimensi tertinggi yaitu dukungan sosial yang memperoleh nilai sebesar 3,13. Hasil wawancara dengan supervisor

perusahaan menunjukkan bahwa beberapa karyawan mengalami kelelahan ketika menghadapi tenggat pekerjaan yang berdekatan serta koordinasi proyek yang intensif. Karyawan juga menyampaikan bahwa tekanan pekerjaan terkadang terbawa hingga di luar jam kerja. Kondisi tersebut menunjukkan kesesuaian antara hasil wawancara dan hasil pra-survey mengenai tingginya tingkat stres kerja.

Menurut Syalsabiela, (2024), stres kerja muncul ketika individu menilai tuntutan lingkungan melebihi kemampuan yang dimiliki untuk mengatasinya. Stres yang berlangsung secara berkelanjutan dapat memengaruhi emosi, sikap kerja, serta persepsi individu terhadap pekerjaannya. Tekanan kerja yang tidak terkelola dapat menurunkan kenyamanan kerja dan berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Menurut Nisak, (2024) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dan stres kerja mampu memediasi hubungan variabel kerja terhadap perilaku karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan memiliki keterkaitan dengan kondisi psikologis individu dalam bekerja. Temuan ini memperlihatkan pentingnya mempertimbangkan peran variabel psikologis dalam menjelaskan hubungan kerja karyawan.

Penelitian Ramadhani, et al., (2024) menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel psikologis kerja bersifat kompleks dan membutuhkan pendekatan mediasi untuk memperoleh hasil yang komprehensif. Penelitian ini menekankan bahwa hubungan langsung antarvariabel kerja tidak selalu mampu menjelaskan dinamika perilaku karyawan secara menyeluruh. Pendekatan mediasi

memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme pengaruh antarvariabel organisasi. Hasil tersebut memperkuat pentingnya memasukkan variabel intervening dalam penelitian perilaku organisasi.

Sementara itu, penelitian Az Zahra et al, (2025) menunjukkan bahwa pengelolaan stres kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menjelaskan bahwa kondisi psikologis karyawan berperan dalam membentuk sikap kerja dan persepsi terhadap pekerjaan. Stres kerja dipandang sebagai faktor yang mampu menjembatani hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan tekanan kerja menjadi aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Faktor-faktor diatas merupakan penyebab menurunnya kepuasan kerja di PT Toto Sukses Abadi sehingga berakibat pada kepuasan kerja yang menurun. PT Toto Sukses Abadi ini dijadikan sebagai objek penelitian karena dari uraian permasalahan di atas dalam hal beban kerja dan stres kerja di PT Toto Sukses Abadi masih dirasa kurang maksimal. Maka demikian penulis melakukan penelitian di PT Toto Sukses Abadi. Berdasarkan penjelasan latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul **“PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. TOTO SUKSES ABADI (TOSA)”**.

1.2 Identifikasi Rumusan Masalah

Penelitian pada dasarnya dilakukan bertujuan untuk mendapatkan data yang digunakan untuk memecahkan masalah, identifikasi dan rumusan masalah diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan permasalahan yang terdapat di dalam penelitian, permasalahan tersebut meliputi beban kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja. Identifikasi masalah tersebut diperoleh dari latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Beban Kerja
 - a. Beban kerja yang diterima karyawan tergolong tinggi berdasarkan hasil pra survey yang menunjukkan nilai rata-rata 3,15
 - b. Jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang cukup banyak
 - c. Tugas tambahan yang menunjukkan bahwa karyawan masih menghadapi adanya pekerjaan tambahan di luar tugas yang harus diselesaikan
2. Kepuasan Kerja
 - a. Tingkat kepuasan kerja karyawan masih belum optimal berdasarkan hasil pra-survey yang menunjukkan nilai rata-rata berada pada kategori sedang.

- b. Dimensi gaji atau upah memperoleh nilai rata-rata paling rendah sehingga menunjukkan bahwa karyawan masih kurang puas terhadap sistem kompensasi yang diterima.
- c. Dimensi promosi juga menunjukkan nilai yang relatif rendah sehingga peluang pengembangan karier belum sepenuhnya memenuhi harapan karyawan.

3. Stres Kerja

- a. Stres kerja karyawan tergolong tinggi berdasarkan hasil pra survey yang menunjukkan nilai rata-rata 3,10
- b. Dimensi kendali (control) menunjukkan bahwa karyawan masih merasakan adanya kondisi yang perlu diperhatikan dalam hal kendali terhadap pekerjaan yang dilakukan
- c. Dimensi dukungan sosial yang menunjukkan bahwa dukungan sosial yang dirasakan karyawan dalam lingkungan kerja masih perlu diperhatikan

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan karyawan perusahaan tentang Beban Kerja pada PT Toto Sukses Abadi.
2. Bagaimana tanggapan karyawan tentang tingkat Kepuasan Kerja pada PT Toto Sukses Abadi.

3. Bagaimana tanggapan karyawan tentang tingkat Stres Kerja pada PT Toto Sukses Abadi.
4. Seberapa Besar Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Toto Sukses Abadi.
5. Seberapa Besar Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada PT Toto Sukses Abadi.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat diperoleh tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Tanggapan karyawan tentang tingkat Beban Kerja Pada PT Toto Sukses Abadi.
2. Tanggapan karyawan tentang tingkat Kepuasan Kerja Pada PT Toto Sukses Abadi.
3. Tanggapan karyawan tentang tingkat Stres Kerja Pada PT Toto Sukses Abadi.
4. Besarnya Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Toto Sukses Abadi,
5. Besarnya Pengaruh beban kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi Pada PT Toto Sukses Abadi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat bukan hanya bagi peneliti sendiri, tetapi juga bagi pembaca, praktisi, dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti adalah sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan penelitian teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perkembangan kajian ilmiah (Kegunaan Teoritis). Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dalam memperdalam pemahaman mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, khususnya dalam konteks industri konstruksi dan jasa painting di Indonesia.
2. Sebagai kontribusi ilmu pengetahuan agar terjadi kesesuaian antara teori dan praktik. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkuat teori-teori manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi,
3. Sebagai dasar bagi penelitian selanjutnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan diskusi ilmiah bagi penelitian berikutnya yang ingin mengkaji topik serupa dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi, dukungan organisasi, atau lingkungan kerja, sehingga pengembangan teori tentang perilaku organisasi semakin kaya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat praktis terhadap berbagai pihak. Pihak-pihak tersebut antara lain:

1. Bagi Peneliti.

Melalui penelitian ini, peneliti memperoleh pengalaman langsung dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai bagaimana beban kerja dan stres kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, peneliti juga dapat mengembangkan kemampuan analisis dan pemahaman terhadap teori serta praktik manajemen modern di lingkungan industri.

2. Bagi Perusahaan (PT Toto Sukses Abadi).

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam mengelola beban kerja agar tidak menimbulkan stres kerja berlebih yang dapat menurunkan kepuasan kerja. Dengan demikian, perusahaan dapat menyusun strategi peningkatan kesejahteraan karyawan, memperbaiki sistem kerja, serta meningkatkan produktivitas dan loyalitas tenaga kerja.

3. Bagi Pihak Lain.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak lain, seperti akademisi, mahasiswa, dan praktisi sumber daya manusia yang ingin memahami hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja. Selain itu, hasilnya dapat digunakan sebagai acuan dalam

merancang kebijakan atau program kerja yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan dan efektivitas kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan kerangka acuan yang akan disusun berdasarkan kajian dari berbagai aspek yang berhubungan dengan topik atau masalah yang akan diteliti. Pada kajian pustaka akan dijelaskan mengenai teori-teori mengenai kajian ilmiah dari para ahli, mulai dengan *grand theory* membahas teori manajemen dasar, *middle theory* membahas teori manajemen sumber daya manusia, dan *applied theory* membahas teori yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti. Teori yang akan dikemukakan disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu mengenai beban kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses pengelolaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan berbagai sumber daya yang dimiliki. Dalam praktiknya, manajemen tidak hanya dipandang sebagai ilmu, tetapi juga sebagai seni dalam mengarahkan dan menggerakkan orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Secara etimologis, istilah manajemen berasal dari bahasa Prancis kuno *management* yang berarti seni mengatur dan melaksanakan suatu kegiatan, sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa

Indonesia manajemen diartikan sebagai proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran tertentu serta kegiatan kepemimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya organisasi. Secara konseptual, manajemen mencakup serangkaian fungsi yang saling berkaitan, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi, dan pengendalian dalam rangka mengoptimalkan seluruh sumber daya organisasi, baik sumber daya manusia, keuangan, material, maupun teknologi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Berikut ini ada beberapa definisi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli yaitu antara lain:

Menurut George R. Terry (2021) menyatakan bahwa:

“Management is the planning, organizing, leading, and controlling of human and other resources to achieve organizational goals efficiently and effectively”.

Definisi tersebut diartikan bahwa “manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif”.

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh George R. Terry yang diterjemahkan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2023) menyatakan bahwa, manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Henri Fayol yang dikutip oleh Sa’adah (2025) menyatakan bahwa, manajemen dapat dipahami sebagai suatu rangkaian kegiatan yang mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pengarahan,

serta pengawasan yang dilakukan secara sistematis untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.

2.1.1.1 Fungsi-Fungsi Manajemen

Secara garis besar, kegiatan manajemen memiliki fungsi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Roni Angger Aditama (2020:10), fungsi manajemen merupakan elemen-elemen dasar yang selalu terdapat dalam proses manajemen dan menjadi pedoman bagi manajer dalam menjalankan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Fungsi manajemen tersebut dikenal dengan istilah *Planning*, *Organizing*, *Actuating*, dan *Controlling* (POAC). Adapun fungsi-fungsi manajemen tersebut adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*) merupakan proses dalam menentukan tujuan organisasi, menyusun strategi untuk mencapai tujuan tersebut, serta merancang berbagai kegiatan yang akan dilakukan oleh organisasi. Fungsi perencanaan menjadi tahap awal dalam setiap aktivitas organisasi karena berperan dalam menentukan arah dan tujuan organisasi di masa yang akan datang.
2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*) adalah proses penyusunan serta pengalokasian sumber daya organisasi ke dalam suatu struktur organisasi yang jelas. Melalui proses ini, pembagian tugas dan tanggung jawab dapat diatur sesuai dengan tujuan perusahaan serta visi dan misi organisasi.
3. Fungsi Pelaksanaan (*Actuating*) merupakan proses menjalankan atau mengimplementasikan rencana, ide, serta konsep yang telah disusun

sebelumnya. Tahap ini bertujuan agar seluruh rencana yang telah dibuat dapat dilaksanakan dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*) merupakan fungsi manajemen yang berkaitan dengan kegiatan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan. Melalui fungsi ini, manajer dapat memastikan bahwa kegiatan yang telah direncanakan dan dilaksanakan berjalan sesuai dengan prosedur dan standar yang telah ditetapkan. Jika terjadi penyimpangan, maka dapat segera dilakukan tindakan perbaikan.

2.1.1.2 Unsur-Unsur Manajemen

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seorang manajer memerlukan sarana manajemen yang dikenal sebagai unsur-unsur manajemen. Menurut Roni Angger Aditama (2020:2), terdapat unsur-unsur manajemen yang dikenal dengan istilah 6M, yaitu *man*, *money*, *materials*, *machine*, *methods*, dan *market*. Unsur-unsur tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Manusia (*Man*)

Dalam manajemen, faktor manusia merupakan unsur yang paling menentukan. Manusia yang menetapkan tujuan dan manusia juga yang menjalankan proses untuk mencapai tujuan tersebut. Tanpa adanya manusia, proses kerja dalam suatu organisasi tidak dapat berjalan.

2. Uang (*Money*)

Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan dalam kegiatan perusahaan. Uang berfungsi sebagai alat tukar sekaligus alat untuk mengukur nilai. Besar kecilnya aliran uang (*cash flow*) dalam perusahaan akan

mempengaruhi kegiatan operasional. Uang menjadi sarana penting untuk mencapai tujuan karena berbagai kebutuhan perusahaan harus diperhitungkan secara rasional, seperti pembayaran gaji tenaga kerja, pembelian bahan baku, serta pengadaan dan perawatan peralatan yang diperlukan dalam kegiatan perusahaan.

3. Bahan-bahan (*Materials*)

Materials terdiri dari bahan mentah (raw material) maupun bahan setengah jadi. Dalam dunia usaha, untuk memperoleh hasil yang baik tidak hanya diperlukan tenaga manusia yang memiliki keahlian, tetapi juga penggunaan bahan baku sebagai salah satu sarana produksi. Material dan manusia saling berkaitan dalam proses produksi. Tanpa adanya material, hasil yang diharapkan tidak dapat tercapai. Penentuan jumlah material juga berpengaruh terhadap produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam kegiatan operasionalnya.

4. Mesin (*Machine*)

Dalam kegiatan perusahaan, mesin sangat dibutuhkan untuk membantu proses pekerjaan. Penggunaan mesin dapat memberikan kemudahan dalam bekerja, meningkatkan efisiensi, serta menghasilkan keuntungan yang lebih besar. Dengan adanya perkembangan teknologi, produktivitas kerja dapat meningkat karena mesin mampu membantu menggantikan keterbatasan tenaga manusia.

5. Metode (*Methods*)

Dalam pelaksanaan pekerjaan diperlukan metode atau sistem kerja yang baik. Tata cara kerja yang tepat dapat membantu memperlancar jalannya pekerjaan dalam perusahaan. Metode atau sistem kerja berfungsi sebagai pedoman dalam menjalankan aktivitas operasional sehingga pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku. Namun, meskipun metode yang digunakan sudah baik, apabila orang yang melaksanakannya tidak memahami atau tidak memiliki pengalaman, maka hasil yang diperoleh tidak akan maksimal.

6. Pasar (*Market*)

Dalam dunia bisnis, pasar memiliki peran yang cukup penting dan strategis. Pasar menjadi tempat perusahaan menawarkan produk atau jasa sehingga perusahaan dapat memperoleh keuntungan. Kegiatan bisnis biasanya berorientasi pada pelanggan (*customer oriented*) atau pasar (*market oriented*). Pelaku bisnis perlu mengetahui kebutuhan dan keinginan pasar agar usaha dapat berkembang. Perusahaan yang mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan pasar akan lebih mudah bertahan dan bersaing dalam lingkungan bisnis yang kompetitif.

Berdasarkan penjelasan tersebut, unsur-unsur manajemen memiliki peran penting dalam membantu mencapai efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dalam manajemen yang memiliki peranan penting bagi keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini karena sumber daya manusia menjadi unsur utama yang menjalankan seluruh aktivitas organisasi, sehingga tanpa adanya sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak dapat berjalan secara optimal. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengelola serta mengarahkan karyawan agar dapat bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang berkelanjutan yang bertujuan menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga setiap individu dapat ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Pendapat menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017:10) mendefinisikan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Menurut Edy Sutrisno yang dikutip oleh Hisan et al., (2025), manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian kegiatan yang mencakup perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individu. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga berkaitan dengan perancangan dan penerapan berbagai sistem yang meliputi perencanaan tenaga kerja, pengelolaan kepegawaian, pengembangan karyawan, pengaturan karier,

penilaian kinerja, pemberian kompensasi atau bonus, serta pengelolaan hubungan kerja yang harmonis antara perusahaan dan karyawan.

Menurut Dessler (2023) mengemukakan bahwa :

“Human resource management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns.”

Artinya “manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan serta memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan keadilan bagi karyawan.”

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ajabar (2020:6-7) manajemen sumber daya manusia memiliki dua fungsi utama, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (*Planning*), Fungsi ini menekankan pentingnya setiap manajer untuk menyadari dan memberi perhatian penuh pada proses perencanaan. Perencanaan bertujuan untuk menentukan langkah-langkah dan strategi yang harus dilakukan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.
 - b. Pengorganisasian (*Organizing*), Organisasi berperan sebagai alat atau sarana untuk mencapai tujuan. Setelah serangkaian tindakan ditetapkan, struktur organisasi dan penugasan pegawai dilakukan agar setiap aktivitas dapat terlaksana sesuai rencana.

- c. Pengawasan (*Actuating*), Fungsi ini melibatkan pemantauan dan pemeriksaan atas pelaksanaan kegiatan. Jika pelaksanaan tidak sesuai dengan rencana, tindakan korektif atau penyusunan ulang rencana dilakukan untuk menyesuaikan dengan kondisi yang ada.
- d. Pengendalian (*Controlling*), Pengendalian merupakan proses pengukuran, evaluasi, dan pengawasan terhadap kegiatan organisasi, khususnya terkait tenaga kerja. Fungsi ini bertujuan mengetahui sejauh mana pencapaian rencana telah berhasil dilaksanakan dan memastikan tujuan yang telah ditetapkan tercapai.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan Sumber Daya Manusia, Kegiatan ini mencakup pemenuhan kebutuhan tenaga kerja dengan jumlah dan kualitas sesuai dengan persyaratan perusahaan. Divisi SDM bertanggung jawab untuk memastikan proses pengadaan berjalan efektif sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.
- b. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pegawai perlu dikembangkan melalui pelatihan, pendidikan, dan program peningkatan keterampilan, pengetahuan, serta sikap. Tujuannya agar setiap pegawai mampu melaksanakan tugas dengan baik dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.
- c. Pemberian Kompensasi, Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk material maupun non-material. Fungsi ini bertujuan

memberikan imbalan yang adil atas kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

- d. Pengintegrasian, Fungsi ini berfokus pada penyatuan kepentingan pegawai dan organisasi, sehingga tercapai keselarasan yang mencerminkan solusi saling menguntungkan (*win-win solution*), tanpa merugikan salah satu pihak.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Yuliani (2023) ada empat tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Tujuan Sosial, Agar perusahaan atau organisasi bisa bertanggung jawab secara sosial dan etis, sekaligus meminimalkan dampak negatif bagi masyarakat sekitar.
2. Tujuan Organisasional, Sasaran resmi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dengan lebih jelas.
3. Tujuan Fungsional, Untuk memastikan departemen sumber daya manusia tetap memberikan kontribusi sesuai kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Individual, Tujuan pribadi setiap anggota organisasi yang ingin dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi.

2.1.3 Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu sumber munculnya tekanan yang disebabkan oleh adanya pekerjaan yang berlebihan. Kondisi ini menuntut pimpinan organisasi untuk memberikan perhatian yang lebih besar dalam

pengelolaan serta penyelesaian pekerjaan. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan seharusnya seimbang dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Apabila beban kerja yang diberikan tidak seimbang dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, maka kondisi tersebut lambat laun dapat menimbulkan permasalahan bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut. Beban kerja dapat bersifat negatif apabila pekerjaan yang diberikan melebihi standar kerja yang telah ditetapkan. Untuk memahami pengertian beban kerja secara lebih jelas dalam penelitian ini, maka akan dikemukakan beberapa definisi mengenai beban kerja yang dijelaskan oleh beberapa ahli, sebagai berikut :

Menurut Koesomowidjojo (2021:19) yang menyatakan bahwa: “Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu”.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja muncul ketika individu atau kelompok dalam organisasi dihadapkan pada tuntutan tugas yang harus diselesaikan sesuai

dengan target dan waktu yang telah ditetapkan. Kondisi beban kerja dapat terjadi apabila jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan relatif banyak, sementara waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut terbatas. Dengan demikian, beban kerja dapat diartikan sebagai tuntutan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi selama periode waktu tertentu (Souisa et al., 2022)

Menurut Mudayana dalam Nadya Febriyana (2022) beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja, yang dimana dapat digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, serta persepsi pekerja.

Berdasarkan uraian mengenai pengertian beban kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi.

2.1.3.2 Tujuan Analisis Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo, (2021:21), tujuan beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Menentukan Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Beban kerja digunakan sebagai dasar untuk menentukan kebutuhan jumlah sumber daya manusia, baik untuk menambah maupun mengurangi jumlah SDM pada suatu jabatan atau unit kerja.

2. Menyempurnakan (*Redesign*) Tugas Jabatan

Beban kerja menjadi dasar dalam melakukan penyesuaian tugas pada suatu jabatan, baik dengan menambah maupun mengurangi tugas, sehingga tercapai tingkat beban kerja yang standar atau optimal.

3. Menyempurnakan (*Redesign*) Struktur Organisasi

Beban kerja dapat digunakan untuk menata kembali struktur organisasi, seperti menggabungkan dua atau lebih jabatan menjadi satu jabatan, memisahkan satu jabatan menjadi dua atau lebih jabatan, atau menciptakan jabatan baru sesuai kebutuhan organisasi.

4. Menyempurnakan (*Redesign*) *Standar Operating Procedure* (SOP)

Beban kerja menjadi dasar dalam penyempurnaan SOP sebagai akibat dari perubahan atau penyesuaian tugas, aktivitas jabatan, serta struktur organisasi.

5. Menentukan Standar Waktu (*Standard Time*) Tugas dan Aktivitas

Beban kerja bertujuan untuk menetapkan standar waktu dalam penyelesaian setiap tugas dan aktivitas kerja sesuai dengan kondisi kerja normal dalam organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan beban kerja adalah untuk menentukan kebutuhan SDM, menyempurnakan tugas dan struktur organisasi, memperbaiki SOP, serta menetapkan standar waktu kerja agar tercapai beban kerja yang optimal.

2.1.3.3 Jenis-Jenis Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2021:33), beban kerja terdiri dari dua jenis, yaitu:

1. Beban kerja kuantitatif, yaitu beban kerja yang berkaitan dengan banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, seperti tingginya jam kerja, adanya tekanan pekerjaan yang besar, serta besarnya tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.
2. Beban kerja kualitatif, yaitu beban kerja yang berkaitan dengan kemampuan pekerja dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja terdiri dari dua jenis, yaitu beban kerja kuantitatif yang berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, serta beban kerja kualitatif yang berkaitan dengan kemampuan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Organisasi atau perusahaan pada dasarnya mengharapkan agar beban kerja yang diberikan kepada pegawai tidak berlebihan dan tetap seimbang dengan kemampuan serta kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Koesomowidjojo (2021:24), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi beban kerja, yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri seseorang sebagai reaksi terhadap beban kerja, seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, dan status kesehatan (faktor somatis), serta motivasi, kepuasan, keinginan, dan persepsi (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan yang dapat memengaruhi beban kerja, di antaranya:

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang berkaitan dengan kondisi kimiawi, psikologis, biologis, serta kondisi fisik di tempat kerja.

b. Tugas-Tugas Fisik

Hal-hal yang berkaitan dengan penggunaan alat dan sarana pendukung pekerjaan, tanggung jawab kerja, serta tingkat kesulitan pekerjaan.

c. Organisasi Kerja

Pengaturan kerja dalam organisasi, seperti jadwal kerja yang teratur dan sistem kerja yang mendukung penyelesaian tugas karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal yang berasal dari kondisi fisik dan psikologis karyawan, serta faktor eksternal yang berasal dari lingkungan kerja, tugas pekerjaan, dan pengaturan organisasi kerja.

2.1.3.5 Dimensi Dan Indikator Beban Kerja

Menurut Marchington et al., (2025) dimensi dan indikator beban kerja diatantaranya yaitu :

1. *The number of tasks to be completed* (Jumlah tugas yang harus diselesaikan), Menggambarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu. Semakin banyak tugas yang diberikan, semakin besar beban kerja yang dirasakan.

2. *The difficulty level of the tasks* (Tingkat kesulitan tugas), Menunjukkan tingkat kompleksitas pekerjaan yang harus dilakukan. Tugas yang lebih sulit membutuhkan keterampilan dan usaha yang lebih besar.
3. *The time available to complete the tasks* (Waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas), Berkaitan dengan batas waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan. Waktu yang terbatas dapat meningkatkan tekanan kerja karyawan.
4. *The frequency of additional tasks outside of primary responsibilities* (Frekuensi tugas tambahan di luar tanggung jawab utama), Menggambarkan seberapa sering karyawan menerima tugas tambahan di luar tugas pokoknya yang dapat menambah beban kerja.

2.1.4 Stres kerja

Stres kerja yaitu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menjalankan pekerjaannya akibat adanya tekanan atau tuntutan pekerjaan. Stres juga merupakan respons penyesuaian diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, yang muncul akibat tindakan, situasi, atau peristiwa lingkungan kerja yang menimbulkan tuntutan psikologis maupun fisik yang berlebihan pada seseorang.

2.1.4.1 Pengertian stres kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketika seseorang merasa tertekan akibat keadaan tertentu yang memengaruhi aspek fisik maupun mental saat menghadapi pekerjaan. Kondisi ini biasanya terjadi ketika karyawan menerima beban kerja yang berlebihan atau tidak sesuai dengan kemampuan dalam

melaksanakan tugasnya, sehingga menimbulkan stres dalam menjalankan pekerjaan.

Menurut Handoko dalam Dzikrillah & Azhmy (2024) “stres adalah suatu kondisi dimana ketegangan mempengaruhi emosi, proses berfikir seseorang serta kondisi sekarang.”

Menurut Vanchapo dalam Dzikrillah & Azhmy (2024) “stres kerja adalah suatu keadaan emosional yang dapat ditimbulkan karena ketidakseimbangan beban kerja dengan kemampuan individu dalam menghadapi stres.”

Menurut Mangkunegara dalam Renaldo & Andani (2022) stres kerja merupakan suatu keadaan tertekan yang dialami individu baik secara fisik maupun psikologis yang dapat dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi tertekan yang dialami seseorang, baik secara fisik maupun psikologis, akibat adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu, tuntutan pekerjaan, atau kondisi lingkungan kerja. Stres ini memengaruhi emosi, proses berpikir, serta kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

2.1.4.2 Sumber stres kerja

Stres kerja dapat timbul dari berbagai faktor yang memengaruhi individu dalam menjalankan pekerjaannya. Pemahaman terhadap sumber stres kerja penting dilakukan agar organisasi mampu mengidentifikasi permasalahan yang dialami karyawan serta merumuskan langkah penanganan yang tepat. Dengan

mengetahui sumber penyebab stres, perusahaan dapat melakukan upaya pencegahan maupun pengelolaan stres yang berpotensi dialami oleh pegawai. Menurut Sondang P Siagian (2019), sumber stres kerja dapat dikelompokkan berdasarkan asalnya, yaitu yang bersumber dari pekerjaan dan yang berasal dari luar pekerjaan.

Sumber stres yang berasal dari pekerjaan meliputi beberapa kondisi yang berkaitan langsung dengan aktivitas dan lingkungan kerja, antara lain:

1. Beban pekerjaan yang terlalu besar atau melebihi kapasitas karyawan.
2. Tekanan waktu dalam penyelesaian tugas.
3. Kualitas pengawasan atau penyeliaan yang kurang memadai.
4. Situasi atau iklim kerja yang tidak memberikan rasa aman.
5. Kurangnya informasi maupun umpan balik mengenai hasil kinerja yang dicapai.
6. Ketidakseimbangan antara wewenang yang dimiliki dengan tanggung jawab yang harus dijalankan.
7. Ketidakjelasan peran karyawan dalam keseluruhan aktivitas organisasi.
8. Timbulnya frustrasi akibat campur tangan pihak lain baik dari dalam maupun luar kelompok kerja.
9. Perbedaan nilai atau prinsip yang dianut oleh karyawan dengan nilai yang dianut organisasi.
10. Perubahan dalam organisasi yang sering kali menimbulkan ketidakpastian bagi karyawan.

Sementara itu, sumber stres yang berasal dari luar pekerjaan berkaitan dengan kondisi kehidupan pribadi karyawan, di antaranya:

1. Permasalahan keuangan.
2. Perilaku anak yang menimbulkan tekanan psikologis.
3. Kehidupan keluarga yang kurang harmonis.
4. Perpindahan tempat tinggal.
5. Meninggalnya anggota keluarga.
6. Terjadinya kecelakaan.
7. Mengalami penyakit serius.
8. Lingkungan tempat tinggal yang kurang nyaman.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa sumber stres kerja dapat berasal dari faktor pekerjaan maupun dari kehidupan pribadi di luar pekerjaan. Kedua faktor tersebut dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan dalam menjalankan tugasnya.

2.1.4.3 Faktor-faktor stres kerja

Stres kerja pada individu dapat muncul ketika seseorang menghadapi tekanan, tuntutan, maupun berbagai hambatan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Dongoran (2022), terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi munculnya stres kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan, yang meliputi ketidakpastian kondisi ekonomi, ketidakstabilan situasi politik, serta perkembangan teknologi yang semakin pesat.

2. Faktor organisasi, yang berkaitan dengan tuntutan peran dalam pekerjaan, hubungan antarpribadi di tempat kerja, tuntutan tugas, serta struktur yang berlaku dalam organisasi.
3. Faktor individu, yang mencakup karakteristik pribadi seseorang, permasalahan ekonomi yang dihadapi, serta persoalan yang berasal dari lingkungan keluarga.

2.1.4.4 Manajemen stres

Manajemen stres merupakan kemampuan dalam memanfaatkan berbagai sumber daya secara efektif untuk mengatasi gangguan mental maupun emosional yang timbul sebagai respons terhadap tekanan yang dialami individu. Tujuan dari manajemen stres adalah untuk mencegah munculnya stres pada karyawan, mengendalikan dampak fisiologis yang ditimbulkan oleh stres, meningkatkan kualitas hidup karyawan, serta mencegah stres jangka pendek berkembang menjadi stres jangka panjang atau bahkan stres kronis, Marliani (2019).

Ketika individu menghadapi tekanan, terdapat beberapa kemungkinan respons yang dapat terjadi, yaitu menyerah atau meninggalkan pekerjaan, tetap bertahan dalam kondisi yang penuh tekanan, atau berusaha bangkit dan berkembang dari situasi tersebut. Kondisi ini menunjukkan pentingnya penerapan manajemen stres bagi individu maupun karyawan agar tekanan yang muncul dapat dikelola secara tepat. Dalam upaya mengatasi stres, terdapat beberapa pendekatan yang dapat dilakukan, yaitu sebagai berikut.

1. Pendekatan Individu, karyawan memiliki tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stres yang dialaminya. Upaya yang dapat dilakukan antara lain mengelola waktu secara lebih efektif, meningkatkan aktivitas fisik, melakukan relaksasi, serta memperluas jaringan dukungan sosial. Kegiatan seperti olahraga secara teratur, mengonsumsi makanan yang sehat, serta menyediakan waktu untuk beristirahat dan bersantai juga dapat membantu menurunkan tingkat stres. Selain itu, teknik penenangan melalui aktivitas fisik dapat dilakukan untuk mengurangi tekanan yang berasal dari rasa takut atau ancaman sehingga membantu menyeimbangkan kembali respons hormon dalam tubuh.
2. Pendekatan Organisasional, Pendekatan ini dilakukan melalui kebijakan dan strategi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat. Beberapa langkah yang dapat dilakukan antara lain meningkatkan kualitas proses seleksi dan penempatan karyawan, memberikan pelatihan, menetapkan tujuan kerja yang realistis, serta merancang ulang pekerjaan agar lebih bermakna dan memberikan tanggung jawab yang lebih jelas kepada karyawan. Selain itu, peningkatan umpan balik terhadap kinerja, keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, serta pemberdayaan karyawan juga dapat membantu mengurangi tekanan psikologis. Organisasi juga dapat meningkatkan komunikasi formal dengan karyawan untuk meminimalkan ketidakjelasan peran dan konflik peran. Program lain seperti pemberian cuti panjang serta program kesehatan

(*wellness program*) juga dapat mendukung kondisi fisik dan mental karyawan secara menyeluruh.

Berdasarkan uraian tersebut, manajemen stres merupakan upaya penting yang dilakukan untuk mengendalikan tekanan kerja agar tidak berdampak negatif terhadap kondisi fisik maupun psikologis karyawan. Pengelolaan stres dapat dilakukan melalui pendekatan individu maupun organisasi sehingga mampu menciptakan kondisi kerja yang lebih sehat, meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta mendukung produktivitas kerja secara optimal.

2.1.4.5 Dimensi dan indikator stres kerja

Menurut Theorell, (2022) faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja dapat dikelompokkan ke dalam beberapa dimensi yang dilengkapi dengan indikator sebagai alat pengukuran. Dimensi dan indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tuntutan Pekerjaan (*Demand*)

Dimensi ini berkaitan dengan berbagai tekanan yang muncul dari tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan. Indikator dari dimensi ini antara lain:

- a. Jam kerja yang terlalu panjang
- b. Beban kerja yang tinggi
- c. Waktu yang terbatas untuk menyelesaikan pekerjaan.
- d. Adanya konflik dalam tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan secara bersamaan.

2. Kendali (*Control*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kewenangan atau otoritas yang dimiliki karyawan dalam mengendalikan pekerjaannya serta dalam proses pengambilan keputusan. Indikator dari dimensi ini meliputi:

- a. Kewenangan dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan.
- b. Kemampuan mengatur cara atau metode kerja.
- c. Pemanfaatan keterampilan dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas.

3. Dukungan Sosial (*Social Support*)

Dimensi ini berkaitan dengan dukungan yang diterima karyawan dari lingkungan kerja, baik dari atasan maupun rekan kerja. Indikator dari dimensi ini antara lain:

- a. Dukungan dari atasan.
- b. Dukungan dari rekan kerja.
- c. Bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Hubungan kerja yang baik dalam lingkungan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh tiga dimensi utama yaitu tuntutan pekerjaan, kendali, dan dukungan sosial. Setiap dimensi memiliki beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat stres kerja yang dialami karyawan dalam lingkungan organisasi.

2.1.5 Kepuasan kerja

Kepuasan kerja atau kepuasan karyawan merupakan ukuran yang menunjukkan sejauh mana pekerja merasa puas terhadap pekerjaan yang

dijalankannya. Tingkat kepuasan tersebut berkaitan dengan berbagai aspek pekerjaan, seperti karakteristik tugas yang dikerjakan, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diterima, serta munculnya perasaan nyaman, lega, dan kesenangan dalam menjalankan pekerjaan tersebut.

2.1.5.1 Pengertian kepuasan kerja

Setiap individu yang bekerja pada umumnya mengharapkan adanya kepuasan dari pekerjaan yang dijalani. Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai, harapan, serta persepsi yang dimiliki oleh masing-masing individu. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan individu, maka tingkat kepuasan kerja yang dirasakan juga akan semakin tinggi.

Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai reaksi emosional seseorang terhadap berbagai aspek yang terdapat dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja tidak dapat dipandang sebagai satu konsep yang bersifat tunggal. Seseorang dapat merasakan kepuasan pada satu aspek pekerjaan tertentu, tetapi pada saat yang sama dapat merasa kurang puas terhadap aspek pekerjaan lainnya.

Perasaan yang berkaitan dengan kepuasan maupun ketidakpuasan kerja umumnya mencerminkan penilaian tenaga kerja terhadap pengalaman kerja yang telah dialami, baik pada masa sekarang maupun masa lalu, dibandingkan dengan harapan terhadap kondisi pekerjaan di masa mendatang. Dalam konsep kepuasan kerja terdapat unsur penting yang berkaitan dengan nilai-nilai pekerjaan serta pemenuhan kebutuhan individu dalam bekerja.

Menurut Handoko (2020), kepuasan kerja merupakan keadaan perasaan karyawan yang dapat bersifat menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Perasaan tersebut tercermin melalui sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaan serta dalam menghadapi berbagai kondisi yang terdapat di lingkungan kerja.

Menurut Kuncorowati (2023) Kepuasan kerja menggambarkan sikap atau perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompensasi, hubungan kerja, kondisi lingkungan kerja, serta kesempatan pengembangan diri.

Menurut Augustine et al, (2022) Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul dari penilaian individu mengenai berbagai aspek pekerjaan seperti tugas, lingkungan kerja, maupun penghargaan yang diperoleh.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti lingkungan kerja, kompensasi, hubungan kerja, dan kesempatan pengembangan diri. Kepuasan kerja bersifat subjektif karena dipengaruhi oleh nilai, harapan, dan kebutuhan masing-masing individu dalam bekerja.

2.1.5.2 Manfaat kepuasan kerja

Menurut Nitisemito (2020) perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak manfaat, ada 5 manfaat kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerja akan lebih cepat diselesaikan

Kepuasan kerja dapat mendorong karyawan bekerja lebih semangat dan bertanggung jawab sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat serta membantu mengurangi penumpukan beban kerja.

2. Kerusakan akan dapat dikurangi

Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung bekerja lebih teliti dan hati-hati sehingga kemungkinan terjadinya kesalahan atau kerusakan dalam pekerjaan dapat diminimalkan.

3. Absensi dapat diperkecil

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi membuat karyawan lebih termotivasi untuk hadir dan menjalankan tugasnya, sehingga tingkat ketidakhadiran dapat ditekan.

4. Perpindahan karyawan dapat diperkecil

Karyawan yang merasa nyaman dan puas dengan pekerjaannya cenderung bertahan dalam organisasi sehingga kemungkinan terjadinya perpindahan karyawan menjadi lebih rendah.

5. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan

Kepuasan kerja mampu meningkatkan semangat dan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja.

2.1.5.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dalam suatu perusahaan. Para ahli memiliki pandangan yang beragam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut Veithzal

Afandi dalam Novie al Muhariah, Dahlia (2024) terdapat lima faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment*)

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejauh mana karakteristik pekerjaan mampu memberikan kesempatan bagi individu untuk memenuhi kebutuhan yang dimilikinya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan kerja berkaitan dengan terpenuhinya harapan individu terhadap pekerjaannya. Hal ini tercermin dari perbandingan antara apa yang diharapkan dengan apa yang benar-benar diperoleh dari pekerjaan tersebut. Jika harapan lebih besar dibandingkan dengan yang diterima, maka individu cenderung merasa tidak puas. Sebaliknya, kepuasan akan muncul apabila manfaat yang diperoleh melebihi harapan.

3. Pencapaian nilai (*Value Attainment*)

Kepuasan kerja juga dapat muncul ketika pekerjaan mampu memberikan pemenuhan terhadap nilai-nilai kerja yang dianggap penting oleh individu.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh persepsi individu mengenai tingkat keadilan yang diterima di lingkungan kerja, baik dalam perlakuan, kesempatan, maupun imbalan yang diberikan.

5. Budaya Organisasi (*Organization Culture*)

Budaya organisasi yang positif dan harmonis dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga mendorong meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian, keadilan, dan budaya organisasi.

2.1.5.4 Dimensi dan indikator kepuasan kerja

Menurut Robbins & Judge, (2023) terdapat beberapa dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work itself*)

Pekerjaan merupakan sumber utama munculnya kepuasan kerja apabila tugas yang diberikan menarik, tidak monoton, serta memberikan peluang bagi pegawai untuk belajar, menerima tanggung jawab, dan berkembang dalam pekerjaannya. Indikator pada dimensi ini meliputi:

- a. Kepuasan pegawai terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.
- b. Kepuasan pegawai terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan.
- c. Kepuasan pegawai terhadap kesempatan untuk bekerja secara lebih kreatif.
- d. Kepuasan pegawai terhadap peluang untuk memperoleh pengalaman dan pembelajaran baru.

2. Gaji atau upah

Gaji merupakan salah satu faktor yang bersifat multidimensi dalam menentukan kepuasan kerja. Besarnya imbalan finansial yang diterima pegawai sering dijadikan sebagai tolok ukur kepuasan, terutama apabila dianggap adil, layak, dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Indikator pada dimensi ini antara lain:

- a. Kepuasan terhadap kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan yang dilakukan.
- b. Kepuasan terhadap tunjangan yang diberikan perusahaan.
- c. Kepuasan terhadap sistem serta prosedur pembayaran gaji.
- d. Kepuasan terhadap pemberian insentif kerja.

3. Promosi (*promotion*)

Promosi berkaitan dengan peluang bagi pegawai untuk berkembang secara intelektual serta meningkatkan keterampilan. Kesempatan untuk memperoleh kenaikan jabatan menjadi salah satu faktor yang dapat mendorong kepuasan kerja dalam organisasi. Indikator dalam dimensi ini meliputi:

- a. Kepuasan terhadap kesempatan promosi yang sesuai dengan harapan karyawan.
- b. Kepuasan terhadap kesesuaian antara promosi jabatan dengan peningkatan gaji yang diterima.

4. Supervisi

Supervisi berkaitan dengan kemampuan atasan dalam memberikan bimbingan teknis dan dukungan kepada pegawai. Hal ini mencakup perhatian pimpinan terhadap karyawan serta keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan. Indikator pada dimensi ini antara lain:

- a. Kepuasan terhadap bantuan teknis yang diberikan oleh atasan.
- b. Kepuasan terhadap dukungan moral dari pimpinan.
- c. Kepuasan terhadap proses pengawasan yang dilakukan oleh atasan.

5. Rekan kerja

Hubungan yang harmonis dan kooperatif antar rekan kerja menjadi salah satu sumber kepuasan kerja yang penting. Kelompok kerja yang solid dapat memberikan dukungan, rasa nyaman, serta bantuan bagi setiap anggotanya sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Indikator pada dimensi ini meliputi:

- a. Kepuasan terhadap kerja sama dalam tim.
- b. Kepuasan terhadap lingkungan sosial di tempat kerja.
- c. Kepuasan dalam melakukan persaingan kerja secara sehat dan sportif.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti mengacu kepada penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya. Dasar atau acuan yang berupa teori- teori atau temuan melalui hasil dari berbagai penelitian sebelumnya

dijadikan sebagai data pendukung untuk menunjang penelitian ini. Tujuan adanya penelitian terdahulu ini dapat digunakan sebagai sumber pembandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan agar dapat mengetahui persamaan dan perbedaan penelitian yang sedang dilakukan dengan penelitian terdahulu. Judul penelitian diambil sebagai pembandingan yaitu yang memiliki variabel bebas mengenai beban kerja dengan variabel mediasi yaitu stres kerja terhadap kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Berikut ini disajikan Tabel 2.1 mengenai beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal-jurnal dan dari penelitian yang sebelumnya telah dilakukan:

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul peneliti, Dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Fatkah & Raharjo, (2025) Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT Mitra Emas Lestari. Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi, Vol, 17 No. 3 DOI: https://doi.org/1	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.	a. Menggunakan variabel beban kerja. b. Menggunakan variabel mediasi.	a. Menggunakan variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. b. Variabel mediasi berbeda. c. Objek penelitian berbeda.

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul peneliti, Dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<u>0.24905/perman</u> <u>a.v17i3.965</u>			
2.	Ariyanto et al., (2024) Hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pekerja konstruksi pembangunan jalan tol cinere-jagorawi Jurnal kedokteran dan kesehatan (JKK), Vol. 20 No. 1 DOI: https://doi.org/10.24853/jkk.20.1.42-48	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan signifikan dengan stres kerja pada pekerja konstruksi pembangunan jalan tol Cinere–Jagorawi.	a. Menggunakan variabel beban kerja. b. Menggunakan variabel stres kerja. c. Meneliti pada bidang konstruksi.	a. Tidak menggunakan variabel kepuasan kerja.
3.	Santamoko, R., Yoyo, T., & Silaswara, D. (2025) Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi pada	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja	a. Menggunakan variabel bebas beban kerja. b. Menggunakan variabel bebas stres kerja. c. Menggunakan variabel terikat kepuasan kerja.	a. Variabel bebas motivasi kerja dan variabel terikat kinerja karyawan. Menggunakan variabel mediasi kepuasan kerja,

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul peneliti, Dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	karyawan Dharma Widya Tangerang Jurnal eCo-Fin, Vol. 7 No. 3. DOI: https://doi.org/10.32877/ef.v7i3.2360	berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.		b. Objek dan tempat penelitian berbeda.
4.	Tetty H Sitorus, (2023) Beban Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi pada PT. Gunsbuster Nickle Industri <i>Journal Of Management And Bussines (JOMB), Vol. 5 No. 2</i> DOI: https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6558	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja. Motivasi juga memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.	a. Menggunak n variabel beban kerja. b. Menggunak n variabel kepuasan kerja. c. Menggunak n variabel mediasi.	a. Mengguna kan variabel motivasi dan fleksibilita s kerja. b. Variabel mediasi berbeda.
5.	Qhisbullah et al., (2023)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban	a. Menggunak n variabel beban kerja.	a. Menggun akan variabel

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul peneliti, Dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>The Effect of Workload and Job Satisfaction on Outsourced Employee Performance</i> Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan), Vol. 3 No. 1 DOI: https://doi.org/10.22219/jamanika.v3i01.25448	kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan <i>outsourcing</i> baik secara parsial maupun simultan.	b. Menggunakan variabel kepuasan kerja. c. Menggunakan metode penelitian kuantitatif.	kinerja karyawan. b. Tidak menggunakan variabel stres kerja sebagai mediasi. c. Objek dan tempat penelitian berbeda.
6.	Kusumawati & Linando (2024) Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Work-Life Balance sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan di Industri. JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan). Vol. 8, No. 2 DOI: https://doi.org/10.22219/jpek.v8i02.12345	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sedangkan work-life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja serta dapat memediasi pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja.	a. Menggunakan variabel bebas beban kerja. b. Menggunakan variabel bebas stres kerja. c. Menggunakan variabel terikat kepuasan kerja.	a. Penelitian menggunakan variabel mediasi work-life balance. b. Penelitian ini menggunakan variabel mediasi stres kerja.

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul peneliti, Dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<u>0</u> <u>.29408/jpek.v8i</u> <u>2.25942</u>			
7.	Sari, N. F., Musa, M. I., Hamka, R. A., Dipoatmodjo, T. S. P., & Haeruddin, M. I. W. (2025) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi <i>RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business. Vol. 4, No. 2</i> DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1700	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta beban kerja berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja sebagai variabel mediasi.	a. Menggunakan variabel bebas beban kerja. b. Menggunakan variabel mediasi stres kerja. c. Menggunakan variabel terikat kepuasan kerja.	a. Objek dan tempat penelitian berbeda.
8.	Ningsih (2025) <i>The Effect of Workload on Job Satisfaction with Job Stress as a Mediating Variable at PT Sinar Bumi</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, stres kerja	a. Menggunakan variabel bebas beban kerja. b. Menggunakan variabel mediasi stres kerja. c. Menggunakan variabel terikat kepuasan kerja.	

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul peneliti, Dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Pertiwi Lubuk Linggau City.</i> <i>Journal of Social and Economics Research (JSER). Vol. 7, No. 1</i> DOI: https://doi.org/10.54783/jserv7i1.876	berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, serta stres kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.		
9.	Keysia & Nugroho (2022) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Z dengan Variabel Mediasi Stres Kerja pada Masa Pandemi COVID-19 Working Papers Series in Management. Vol. 14, No. 1 DOI: https://doi.org/10.25170/wpm.v14i1.3581	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja namun berpengaruh tidak langsung melalui stres kerja sebagai	a. Menggunakan variabel bebas beban kerja. b. Menggunakan variabel mediasi stres kerja. c. Menggunakan variabel terikat kepuasan kerja.	a. Objek dan tempat penelitian berbeda.

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul peneliti, Dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		variabel mediasi.		
10.	Yashinta & Putra, (2025) <i>The Influence of Workload on Job Satisfaction with Job Stress as a Mediating Variable: A Study on Employees of PT. Karya Artha Sejahtera Indonesia</i> <i>International Journal of Management Science and Entrepreneurship</i>, Vol. 2 No. 4 DOI: https://doi.org/10.70062/globalmanagement.v2i4.449	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja dan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Stres kerja juga terbukti memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.	a. Menggunakan variabel beban kerja. b. Menggunakan variabel kepuasan kerja. b. Menggunakan variabel stres kerja sebagai mediasi.	a. Menggunakan metode analisis SEM-PLS. b. objek dan lokasi penelitian berbeda.
11.	Sulistiyowati, (2024) Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT XYZ Jurnal Riset Manajemen dan	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan stres	a. Menggunakan variabel beban kerja. b. Menggunakan variabel stres kerja. c. Menggunakan variabel kepuasan kerja.	a. Stres kerja digunakan sebagai variabel independen, bukan variabel mediasi. b. tempat penelitian berbeda.

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul peneliti, Dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Ekonomi (JRIME), Vol. 2 No. 3 DOI: https://doi.org/10.54066/jrime.v2i3.2103	kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.		
12.	Humrah, Haeruddin, M. I. W., Hamka, R. A., Tawe, A., & Syahrul, K. (2025) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan. RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business. Vol. 4, No. 1, hlm. 174–181 DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v4i1.385	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta terhadap stres kerja. Stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan mampu memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan.	a. Menggunakan variabel bebas beban kerja. b. Menggunakan variabel mediasi stres kerja.	a. Penelitian menggunakan variabel terikat kinerja karyawan. b. Penelitian ini menggunakan variabel terikat kepuasan kerja. c. Objek dan tempat penelitian berbeda.
13.	Saputra (2025)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban	a. Menggunakan variabel bebas beban kerja.	a. Penelitian menggunakan variabel

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul peneliti, Dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi melalui Stres Kerja dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi <i>Equator Journal of Management and Entrepreneurship</i>, Vol. 13, No. 1, hlm. 54–67 DOI: https://doi.org/10.26418/ejme.v13i1.87270	kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja dan berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dan mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi.	b. Menggunakan variabel mediasi stres kerja.	mediasi motivasi kerja. b. Penelitian menggunakan variabel terikat komitmen organisasi. c. Tempat penelitian berbeda.
14.	Ni Putu Esa Ade Liana Putri & I Gede Riana (2025) Pengaruh Beban Kerja terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> Karyawan yang Dimediasi oleh Stres Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> serta berpengaruh positif terhadap stres kerja. Stres kerja juga	a. Menggunakan variabel bebas beban kerja. b. Menggunakan variabel mediasi stres kerja.	a. Penelitian menggunakan variabel terikat perilaku <i>cyberloafing</i>. b. Penelitian ini menggunakan variabel terikat kepuasan kerja.

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul peneliti, Dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana. Vol. 14, No. 8 DOI: https://doi.org/10.24843/EJMU.NUD.2025.v14.i8.p01	berpengaruh signifikan terhadap perilaku cyberloafing dan berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan perilaku cyberloafing.		c. Objek dan tempat penelitian berbeda.
15.	Nisak, (2024) Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan Mediasi Stres Kerja Jurnal Kinerja, Vol. 18 No. 2 DOI: https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.18	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap stres kerja dan kinerja. Stres kerja juga mampu memediasi pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja.	a. Menggunakan variabel beban kerja. b. Menggunakan variabel kepuasan kerja. c. Menggunakan variabel stres kerja sebagai mediasi.	a. Menggunakan variabel kinerja. b. Objek penelitian dan Tempat penelitian berbeda.
16.	Hussain et al., (2023) <i>Unpacking the Relationship Between Work Overload, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Mediating Role of Job Stress</i>	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berlebih berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan positif terhadap stres kerja. Stres kerja terbukti memediasi	a. Menggunakan variabel beban kerja. b. Menggunakan variabel kepuasan kerja. c. Menggunakan variabel stres kerja sebagai mediasi.	a. Menggunakan variabel turnover intention.

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul peneliti, Dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>International Journal of Business Ethics and Affairs (IJBEA), Vol. 8 No. 2</i> DOI: https://doi.org/10.24088/IJBEA-2023-82003	hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja.		
17.	Lila Maria Kaban, (2024) <i>The Mediating Role of Stress Between Workload, Work Environment, and Performance of Factory Workers</i> Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis (NUSAMBA), Vol. 9 No. 1 DOI: https://doi.org/10.29407/nusamba.v9i1.21196	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi.	a. Menggunakan variabel beban kerja. b. Menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel mediasi. c. Menggunakan metode penelitian kuantitatif.	a. Menggunakan variabel kinerja karyawan dan lingkungan kerja. b. Tidak menggunakan variabel kepuasan kerja.
18.	Wulansari, Subroto & Mardiaty (2021) <i>The Influence of Excessive</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berlebihan berpengaruh terhadap niat	a. Menggunakan variabel bebas beban kerja. b. Menggunakan variabel bebas stres kerja.	a. Penelitian menggunakan variabel terikat niat berhenti kerja.

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul peneliti, Dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Workload and Work Stress towards the Auditor's Turnover Intention with Job Satisfaction as Mediation Variable of a junior auditor who worked at Public Accountant Firm with a "Big Four" status.</i> JIA (Jurnal Ilmiah Akuntansi). Vol. 6, No. 2 DOI: https://doi.org/10.23887/jia.v6i2.37510	berhenti kerja, stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan niat berhenti kerja, sedangkan beban kerja berlebihan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap niat berhenti kerja.	c. Menggunakan variabel terikat kepuasan kerja.	b. Penelitian menggunakan variabel mediasi kepuasan kerja. c. Objek dan tempat penelitian berbeda.
19.	Andesna Nanda, Mochamad Soelton, Sita Luiza, (2022) <i>The Effect of Psychological Work Environment and Work Loads on Turnover Interest, Work Stress as an Intervening Variable</i>	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Stres kerja juga berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.	a. Menggunakan variabel beban kerja. b. Menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel intervening/mediasi. c. Menggunakan metode SEM-PLS	a. Menggunakan variabel turnover intention dan lingkungan kerja psikologis. b. Tidak menggunakan variabel kepuasan kerja.

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul peneliti, Dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Proceedings of the International Conference on Management, Economics and Business</i> DOI https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.040			
20.	Yulistiana & satrya (2022) Peran Stres Kerja Memediasi Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Cabang PT. Bintang Sidoraya. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana. Vol. 11, No. 1 DOI: https://doi.org/10.24843/EJMU.NUD.2022.v11.i01.p04	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta stres kerja mampu memediasi hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja.	a. Menggunakan variabel bebas beban kerja. b. Menggunakan variabel mediasi stres kerja. c. Menggunakan variabel terikat kepuasan kerja.	c.Tempat penelitian berbeda.

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul peneliti, Dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
21.	Kadek & Putra (2025) <i>The Impact of Workload on Job Satisfaction Mediated by Employee Work Stress at the Bali Provincial Election Supervisory Agency International Journal of Economics, Commerce, and Management. Vol. 2, No. 1 (2025)</i> DOI: https://doi.org/10.62951/ijecm.v2i1.423	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, serta stres kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.	a. Menggunakan variabel beban kerja sebagai variabel independen. b. Menggunakan stres kerja sebagai variabel mediasi. c. Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel dependen.	a. Objek dan tempat penelitian berbeda.
22.	Fadilla et al., (2023) Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan <i>Bandung Conference Series: Business and</i>	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	a. Menggunakan variabel beban kerja. b. Menggunakan variabel kepuasan kerja. c. Menggunakan metode penelitian kuantitatif.	a. Menggunakan variabel work life balance sebagai variabel independen . b. Tidak menggunakan variabel stres kerja sebagai variabel mediasi.

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul peneliti, Dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Management, Vol. 3 No. 1</i> DOI: https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.5908			c. Objek dan lokasi penelitian berbeda.
23.	Khoirunnisa, Isni andriana, Wita Farla, (2024) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Sinar Musi Jaya Palembang Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, Vol. 6 No. 3 (2024) DOI: https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.4369	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Sinar Musi Jaya Palembang.	a. Menggunakan variabel beban kerja sebagai variabel independen. b. Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel dependen.	a. Penelitian ini tidak menggunakan variabel mediasi stres kerja.

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, (2026)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang tercantum pada Tabel 2.1 diketahui bahwa penelitian mengenai hubungan beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja telah banyak dilakukan pada berbagai sektor organisasi dengan menunjukkan persamaan dan perbedaan dari segi variabel maupun objek

penelitian. Sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada pengaruh langsung antarvariabel sehingga kajian yang menggunakan variabel mediasi masih terbatas. Penelitian ini memiliki kebaruan dengan menguji peran stres kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja pada perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dan industrial painting. Selain itu, penelitian ini menggunakan objek penelitian pada PT Toto Sukses Abadi yang bergerak dalam bidang *civil engineering, supplier*, dan kontraktor sehingga memberikan konteks empiris yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

2.2 Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan antarvariabel yang diteliti, baik hubungan langsung maupun hubungan tidak langsung. Hubungan tersebut disusun berdasarkan landasan teori serta didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang relevan. Dalam penelitian ini, variabel bebas yang digunakan adalah beban kerja, variabel mediasi yaitu stres kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, kerangka pemikiran penelitian ini menjelaskan hubungan antara beban kerja terhadap stres kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Perkembangan dunia kerja yang semakin kompetitif menyebabkan perusahaan menetapkan target kerja yang semakin tinggi kepada karyawan.

Tuntutan tersebut membuat karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu terbatas dengan tanggung jawab yang semakin kompleks. Beban kerja menjadi aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan kapasitas individu dalam bekerja. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menimbulkan tekanan fisik maupun psikologis pada karyawan. Tekanan kerja yang berlangsung secara terus-menerus memicu munculnya stres kerja dalam lingkungan organisasi.

Stres kerja muncul ketika individu merasa tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan yang dimiliki. Karyawan yang menghadapi pekerjaan berlebihan cenderung mengalami kelelahan emosional serta penurunan konsentrasi kerja. Kondisi tersebut memengaruhi stabilitas psikologis individu dalam menjalankan tugasnya. Beban kerja menjadi salah satu faktor utama yang memicu munculnya tekanan kerja. Tingkat tuntutan pekerjaan yang tinggi berkaitan dengan meningkatnya stres kerja karyawan.

Hubungan tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya keterkaitan antara beban kerja dan stres kerja. Penelitian Wijaya (2021) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan dan Penelitian Safitri et al., (2021) menemukan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi meningkatkan tingkat stres kerja pegawai. Penelitian tersebut didukung oleh hasil dari penelitian Ningsih, (2025) menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja berkaitan dengan meningkatnya stres kerja dalam organisasi.

Temuan tersebut juga didukung oleh penelitian internasional yang dilakukan oleh Zacher & Rudolph, (2024). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa peningkatan tuntutan pekerjaan dan intensitas kerja berkaitan dengan meningkatnya tekanan psikologis yang dirasakan karyawan selama menjalankan pekerjaannya. Beban kerja yang tinggi berpotensi meningkatkan stres kerja ketika tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan sumber daya dan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, beban kerja memiliki keterkaitan kuat dengan stres kerja karyawan. Peningkatan tuntutan pekerjaan diikuti dengan meningkatnya tekanan kerja yang dirasakan individu. Kondisi psikologis menjadi lebih rentan ketika pekerjaan melebihi kapasitas kerja. Stres kerja muncul sebagai respons terhadap tekanan pekerjaan yang berlebihan. Hubungan tersebut menunjukkan adanya pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang dinamis membuat karyawan menghadapi berbagai tekanan pekerjaan setiap harinya. Stres kerja menjadi kondisi yang muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu. Tekanan kerja yang tinggi memengaruhi kondisi emosional serta sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Perubahan kondisi psikologis tersebut memengaruhi cara individu menilai pengalaman kerja yang dijalani. Tingkat kepuasan kerja karyawan sering berkaitan dengan tingkat stres kerja yang dialami.

Kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Karyawan yang mengalami tekanan kerja secara terus-menerus dapat mengalami perubahan kondisi emosional dan psikologis dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi tersebut menurunkan motivasi serta keterlibatan kerja individu. Sebaliknya, tingkat stres kerja yang terkendali membantu karyawan menjaga stabilitas emosional. Stabilitas psikologis memberikan kontribusi terhadap meningkatnya kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu memperkuat hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja. Penelitian Ramadhani et al., (2024) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Didukung dengan penelitian lain yaitu penelitian Nisak, (2024) menunjukkan hubungan negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja pegawai. Penelitian Yohanes et al.,(2026) menyatakan bahwa peningkatan stres kerja berkaitan dengan menurunnya kepuasan kerja.

Temuan penelitian internasional juga mendukung adanya hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Kim & Jang, (2024) menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami karyawan berpengaruh negatif terhadap tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah dibandingkan karyawan yang mampu mengelola tekanan kerja dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, stres kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Tingkat tekanan kerja yang tinggi berkaitan

dengan menurunnya kenyamanan kerja individu. Kondisi psikologis memegang peranan penting dalam membentuk persepsi terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh pengalaman emosional selama bekerja. Hubungan tersebut menunjukkan adanya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Perubahan tuntutan organisasi mendorong karyawan untuk bekerja lebih cepat dan produktif. Beban kerja menjadi faktor yang memengaruhi bagaimana individu memandang pekerjaannya. Beban kerja yang sesuai dapat memberikan tantangan positif dan meningkatkan rasa pencapaian kerja. Beban kerja yang berlebihan menimbulkan kelelahan fisik dan mental. Kondisi tersebut berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja berkaitan dengan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu. Ketika pekerjaan dirasakan terlalu berat, karyawan cenderung mengalami tekanan kerja yang tinggi. Pekerjaan kemudian dipersepsikan sebagai beban yang menimbulkan ketidaknyamanan. Persepsi tersebut memengaruhi sikap kerja serta semangat kerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja dapat mengalami penurunan ketika beban kerja meningkat secara berlebihan.

Penelitian terdahulu mendukung adanya hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja. Penelitian Salsabilla, (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan penelitian Widiastuti, (2025) juga menemukan pengaruh signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu pada penelitian Rizqi Ayu Safitri, (2021) menunjukkan

bahwa peningkatan beban kerja berkaitan dengan penurunan kepuasan kerja pegawai. Temuan tersebut menunjukkan konsistensi hasil penelitian.

Temuan penelitian internasional juga mendukung adanya hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Laurencia & Joyce (2023) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja cenderung diikuti oleh penurunan tingkat kepuasan kerja karena karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dibandingkan kapasitas yang dimiliki.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, beban kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang tinggi berkaitan dengan menurunnya kenyamanan kerja individu. Pengalaman kerja yang penuh tekanan memengaruhi persepsi terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh keseimbangan tuntutan pekerjaan yang diterima. Hubungan tersebut menunjukkan adanya pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.

2.2.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Mediasi

Hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui faktor psikologis yang dialami karyawan. Stres kerja muncul sebagai akibat tekanan pekerjaan yang tinggi. Beban kerja yang meningkat menimbulkan tekanan kerja yang memengaruhi kondisi emosional individu. Perubahan kondisi psikologis tersebut memengaruhi persepsi karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja terbentuk melalui pengalaman kerja yang dirasakan sehari-hari.

Stres kerja berfungsi sebagai penghubung antara tuntutan pekerjaan dan respon individu terhadap pekerjaan. Ketika tekanan kerja meningkat, kenyamanan kerja cenderung menurun. Penurunan kenyamanan kerja memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Kondisi emosional menjadi faktor penting dalam memahami hubungan antarvariabel penelitian. Keseimbangan tuntutan pekerjaan membantu menjaga stabilitas kondisi kerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan peran stres kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian pada Sari et al., (2025) menunjukkan bahwa stres kerja memediasi hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja. Penelitian lain menurut Humrah et al., (2025) menemukan bahwa stres kerja berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan tekanan kerja dan *outcome* karyawan. Didukung pula oleh penelitian Ie et al., (2021) menunjukkan bahwa stres kerja menjadi penghubung antara beban kerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut memperkuat peran mediasi stres kerja.

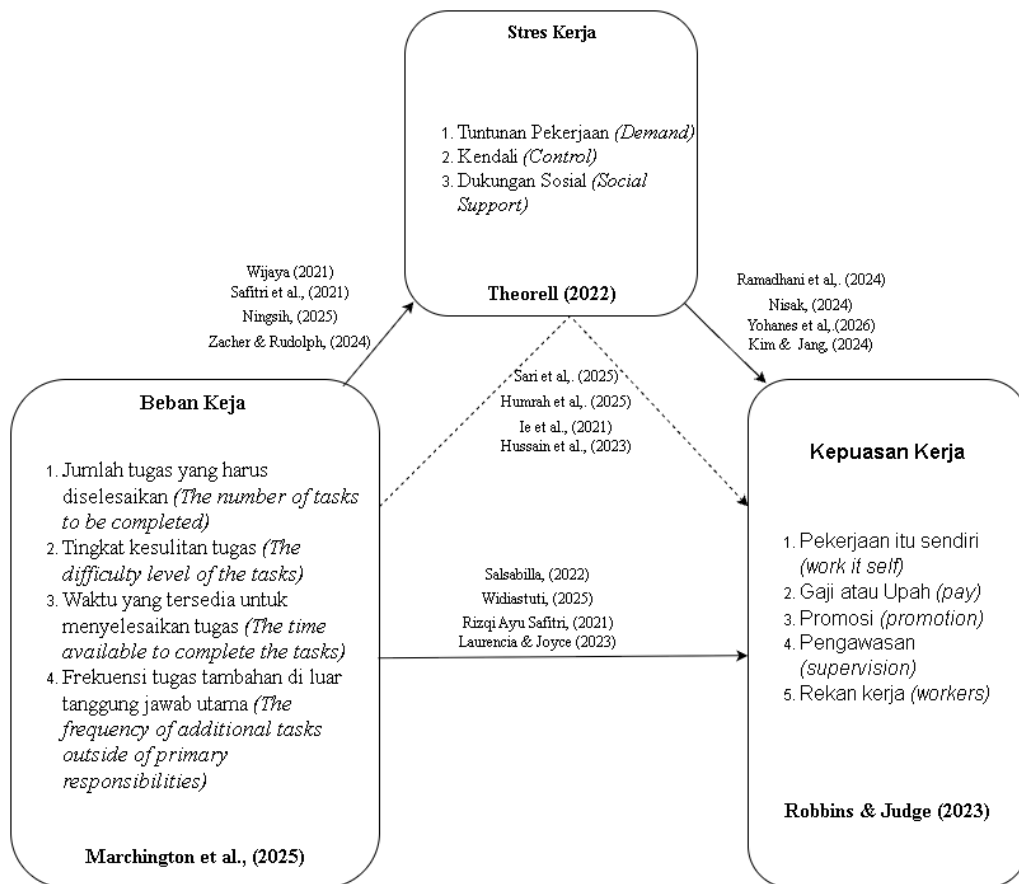
Penelitian yang dilakukan oleh Hussain et al., (2023) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan stres kerja, sedangkan stres kerja yang meningkat berkontribusi terhadap menurunnya kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa stres kerja memediasi hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja, sehingga pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dapat terjadi secara tidak langsung melalui stres kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan, stres kerja menjelaskan hubungan tidak langsung antara beban kerja dan kepuasan kerja. Beban kerja yang meningkat berkaitan dengan meningkatnya stres kerja

karyawan. Kondisi stres kerja memengaruhi tingkat kenyamanan dalam bekerja. Kepuasan kerja terbentuk melalui pengalaman psikologis individu selama bekerja. Hubungan tersebut menunjukkan peran stres kerja sebagai variabel mediasi.

2.3 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian dapat diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang diterili sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis dan teknis analisis. Hubungan antar variabel ini harus dapat menjawab jenis dan jumlah rumusan masalah penelitian. Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka dapat digambarkan secara sistematis hubungan antar variabel dalam paradigma penelitian pada halaman selanjutnya yaitu:



Sumber: Data diolah peneliti, (2026)

Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2020:99) hipotesis penelitian yaitu suatu pernyataan sementara atau dugaan sementara yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran diatas, maka penulis menyimpulkan hipotesis sebagai berikut:

1. H1 : Diduga terdapat pengaruh beban kerja terhadap stres kerja.
2. H2 : Diduga terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.
3. H3 : Diduga terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.
4. H4 : Diduga terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh stres kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif, karena proses penelitian melibatkan pengumpulan data berupa angka yang kemudian dianalisis dan diinterpretasikan untuk memperoleh makna serta kesimpulan penelitian. Metode penelitian merupakan prosedur ilmiah yang digunakan sebagai pedoman dalam mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data sehingga tujuan penelitian dapat dicapai secara sistematis. Menurut Sugiyono (2020:2) Metode penelitian adalah cara ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif, karena penelitian tidak hanya bertujuan menggambarkan kondisi variabel yang diteliti, tetapi juga menguji hubungan serta pengaruh antar variabel penelitian secara empiris. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi beban kerja sebagai variabel independen, stres kerja sebagai variabel mediasi, serta kepuasan kerja sebagai variabel dependen pada karyawan PT. Toto Sukses Abadi.

Menurut Sugiyono (2020:16) metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis data bersifat statistik guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan

kuantitatif karena data yang diperoleh berasal dari hasil pengukuran indikator variabel penelitian yang dinyatakan dalam bentuk skor angka berdasarkan jawaban responden.

Pendekatan deskriptif menurut Sugiyono (2020:64) digunakan untuk mengetahui dan menggambarkan kondisi suatu variabel secara sistematis, faktual, dan akurat tanpa melakukan perbandingan maupun pengujian hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai tingkat beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja karyawan di PT. Toto Sukses Abadi berdasarkan hasil pengolahan data responden.

Menurut Sugiyono (2020:65) Metode verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan pendekatan statistik sehingga dapat ditarik kesimpulan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini, metode verifikatif digunakan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Toto Sukses Abadi.

Berdasarkan sifat penelitian yang bersifat deskriptif dan verifikatif serta dilakukan melalui pengumpulan data langsung di lapangan, maka metode yang digunakan adalah metode survei. Metode survei merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengambil sampel dari suatu populasi menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama penelitian. Melalui metode ini, peneliti memperoleh data empiris dari responden guna menganalisis hubungan antar variabel secara objektif dan terukur.

3.2 Definisi Variabel Dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan unsur utama dalam penelitian karena menjadi objek yang dianalisis untuk menjawab permasalahan penelitian. Keberadaan variabel memungkinkan penelitian dikembangkan secara sistematis sehingga hubungan antar variabel dapat dianalisis dan menghasilkan kesimpulan ilmiah. Variabel dalam penelitian dioperasionalkan berdasarkan dimensi, indikator, ukuran, serta skala pengukuran agar dapat diukur secara empiris.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas beban kerja (X) sebagai variabel independen, stres kerja (Y) sebagai variabel intervening atau mediasi, serta Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel dependen. Setiap variabel dijabarkan ke dalam indikator pengukuran yang digunakan sebagai dasar penyusunan instrumen penelitian. Operasionalisasi variabel dilakukan untuk menerjemahkan konsep teoritis ke dalam bentuk yang dapat diukur melalui kuesioner penelitian. Proses ini membantu peneliti memperoleh alat ukur yang sesuai dengan konsep variabel yang telah didefinisikan secara teoritis sehingga data yang diperoleh dapat dianalisis secara objektif.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Penelitian ini membahas pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Toto Sukses Abadi. Menurut Sugiyono (2020:68), variabel penelitian merupakan atribut atau

karakteristik individu maupun organisasi yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan selanjutnya ditarik kesimpulan.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu beban kerja (X), variabel intervening yaitu stres kerja (Y) dan variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Z) yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab perubahan pada variabel lainnya. Variabel independen dalam penelitian ini dinyatakan dengan simbol “X”, yaitu beban kerja.

Menurut Güngör et al., (2013) Beban kerja merupakan adalah tingkat tuntutan pekerjaan yang diterima karyawan yang meliputi jumlah tugas, tingkat kesulitan pekerjaan, keterbatasan waktu penyelesaian, serta tugas tambahan di luar tanggung jawab utama.

2. Variabel intervening (variabel mediasi) merupakan variabel yang secara teoritis menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel ini menunjukkan mekanisme pengaruh tidak langsung antar variabel penelitian. Variabel intervening dalam penelitian ini dinyatakan dengan simbol “Y”, yaitu stres kerja.

Menurut Karasek & Theorell, (1990) Stres kerja merupakan kondisi tekanan psikologis yang timbul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan, tingkat kontrol individu dalam bekerja, dan dukungan sosial di lingkungan kerja.

3. Variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen maupun variabel intervening. Variabel dependen dalam penelitian ini dinyatakan dengan simbol “Z”, yaitu kepuasan kerja.

Menurut Robbins & Judge, (2018) kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang terbentuk dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan, meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah yang diterima, kesempatan promosi, kualitas supervisi dari atasan, serta hubungan kerja dengan rekan kerja di dalam organisasi.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel merupakan penjabaran dari setiap variabel penelitian ke dalam indikator-indikator yang dapat diukur secara empiris. Operasionalisasi variabel mencakup uraian mengenai nama variabel, definisi operasional, dimensi dan indikator variabel, ukuran pengukuran, serta skala yang digunakan dalam penelitian. Penyusunan operasionalisasi variabel umumnya disajikan dalam bentuk tabel agar memudahkan pembaca dalam memahami variabel yang diteliti beserta cara pengukurannya.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Seluruh indikator diukur menggunakan skala ordinal. Adapun variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari beban kerja sebagai variabel independen (X), stres kerja sebagai variabel mediasi (Z), dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y). Secara lebih rinci, operasionalisasi variabel dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 3.1.

Tabel 3. 1 Operasionalisasi variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Beban Kerja (X) “Tingkat tuntutan pekerjaan yang diterima karyawan yang meliputi jumlah tugas, tingkat kesulitan pekerjaan, keterbatasan waktu penyelesaian, serta tugas tambahan di luar tanggung jawab utama.” Marchington et al., (2025)	jumlah tugas yang harus diselesaikan	Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan	Tingkat jumlah tugas yang diterima karyawan	ordinal	1
	Tingkat kesulitan tugas	Kompleksitas pekerjaan	Tingkat kesulitan pekerjaan	ordinal	2
	Waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas	Batas waktu penyelesaian pekerjaan	Tingkat tekanan waktu kerja	ordinal	3
	Frekuensi tugas tambahan di luar tanggung jawab utama	Pemberian tugas tambahan	Tingkat frekuensi tugas tambahan	ordinal	4
Stres Kerja (Y) “Kondisi tekanan psikologis yang timbul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan,	Tuntutan pekerjaan (<i>Demand</i>)	Jam kerja terlalu panjang	Tingkat tekanan jam kerja	Ordinal	5
		Beban kerja tinggi	Tingkat tekanan pekerjaan	Ordinal	6
		Waktu penyelesaian terbatas	Tingkat keterbatasan waktu	Ordinal	7
		Konflik tuntutan pekerjaan	Tingkat konflik pekerjaan	Ordinal	8

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
tingkat kontrol individu dalam bekerja, dan dukungan sosial di lingkungan kerja.” Theorell, (2022)	Kendali (<i>control</i>)	Kewenangan mengambil keputusan	Tingkat otonomi kerja	Ordinal	9
		Kemampuan mengatur metode kerja	Tingkat pengendalian pekerjaan	Ordinal	10
		Pemanfaatan keterampilan kerja	Tingkat penggunaan kemampuan	Ordinal	11
	Dukungan sosial (<i>social support</i>)	Dukungan dari atasan	Tingkat dukungan pimpinan	Ordinal	12
		Dukungan rekan kerja	Tingkat dukungan rekan kerja	Ordinal	13
		Bantuan menyelesaikan pekerjaan	Tingkat bantuan kerja	Ordinal	14
		Hubungan kerja yang baik	Tingkat hubungan sosial kerja	Ordinal	15
Kepuasan Kerja (Z) “Sikap atau perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang terbentuk dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan, meliputi pekerjaan itu	Pekerjaan itu sendiri (<i>Work itself</i>)	Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan	Tingkat kesesuaian pekerjaan	Ordinal	16
		Tanggung jawab pekerjaan	Tingkat kepuasan tanggung jawab	Ordinal	17
		Kesempatan bekerja kreatif	Tingkat kreativitas kerja	Ordinal	18
		Peluang pembelajaran kerja	Tingkat kesempatan belajar	Ordinal	19
	Gaji atau upah	Kesesuaian gaji dengan pekerjaan	Tingkat kepuasan gaji	Ordinal	20

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
sendiri, gaji atau upah yang diterima, kesempatan promosi, kualitas supervisi dari atasan, serta hubungan kerja dengan rekan kerja di dalam organisasi.” Robbins & Judge, (2023)		Tunjangan yang diberikan	Tingkat kepuasan tunjangan	Ordinal	21
		Sistem pembayaran gaji	Tingkat kepuasan sistem gaji	Ordinal	22
		Pemberian insentif	Tingkat kepuasan insentif	Ordinal	23
	Promosi (<i>Promotion</i>)	Kesempatan promosi jabatan	Tingkat peluang promosi	Ordinal	24
		Kesesuaian promosi dengan kenaikan gaji	Tingkat kepuasan promosi	Ordinal	25
	Supervisi	Bantuan teknis atasan	Tingkat bantuan pimpinan	Ordinal	26
		Dukungan moral pimpinan	Tingkat dukungan atasan	Ordinal	27
		Proses pengawasan atasan	Tingkat kepuasan supervisi	Ordinal	28
	Rekan kerja	Kerja sama tim	Tingkat kerjasama	Ordinal	29
		Lingkungan sosial kerja	Tingkat kenyamanan sosial	Ordinal	30
		Persaingan kerja sehat	Tingkat sportivitas kerja	Ordinal	31

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, (2026)

3.3 Objek penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada PT Toto Sukses Abadi

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian dibedakan menjadi data kualitatif dan data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022), data kualitatif merupakan data yang berbentuk deskripsi, kata-kata, atau informasi yang tidak dinyatakan dalam angka, sedangkan data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka atau data kualitatif yang diubah menjadi skor numerik melalui proses pengukuran.

Penelitian ini menggunakan kedua jenis data tersebut. Data kualitatif digunakan untuk memperoleh gambaran umum perusahaan, kondisi kerja karyawan, serta informasi pendukung yang berkaitan dengan fenomena beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja pada PT. Toto Sukses Abadi. Data kuantitatif digunakan sebagai data utama penelitian yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden dan diolah menggunakan analisis statistik untuk menguji hipotesis penelitian.

Menurut Arikunto (2021:172) sumber data merupakan subjek dari mana data diperoleh dalam suatu penelitian. Ketepatan pemilihan sumber data memengaruhi kualitas informasi yang dihasilkan sehingga data yang dikumpulkan harus relevan dengan tujuan penelitian. Sumber data yang

digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder sebagai berikut:

3.4.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2022:194) data primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data melalui teknik pengumpulan tertentu sesuai kebutuhan penelitian. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Toto Sukses Abadi sebagai responden penelitian. Kuesioner digunakan untuk mengukur persepsi responden terkait tingkat beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja. Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara terbatas dengan pihak perusahaan guna memperoleh informasi pendukung mengenai kondisi kerja karyawan.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti melalui berbagai sumber yang telah tersedia sebelumnya. Menurut Sekaran & Bougie (2021) data sekunder adalah informasi yang telah dikumpulkan oleh pihak lain dan dapat digunakan kembali untuk mendukung kebutuhan penelitian. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh melalui dokumen perusahaan, profil organisasi, laporan sumber daya manusia, literatur ilmiah, jurnal penelitian terdahulu, serta buku referensi yang berkaitan dengan variabel beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja. Data tersebut digunakan

untuk memperkuat landasan teori serta memberikan gambaran umum mengenai objek penelitian di PT. Toto Sukses Abadi.

3.5 Populasi Dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek yang dijadikan sasaran dalam suatu penelitian. Dengan menentukan populasi, peneliti dapat melakukan proses pengumpulan serta pengolahan data secara sistematis sesuai dengan tujuan penelitian. Setelah populasi ditetapkan, maka untuk mempermudah pelaksanaan penelitian diperlukan pengambilan sebagian anggota populasi yang memiliki karakteristik tertentu yang disebut sebagai sampel. Populasi dan sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan kebutuhan penelitian dengan melibatkan karyawan PT Toto Sukses Abadi sebagai objek penelitian.

3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2020). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Toto Sukses Abadi yang berjumlah 62 orang karyawan.

Tabel 3. 2
Daftar Jumlah Karyawan

Unit Kerja	Jumlah Karyawan
Direktur	1
Wakil Direktur	1
Kepala toko	1
Kasir	2
Marketing Project	2
Engineering	2
Accounting	2
Pekerja proyek	51
Jumlah	62

Sumber: Struktur Organisasi PT. Toto Sukses Abadi

3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila populasi berjumlah besar dan peneliti tidak memungkinkan untuk mempelajari seluruh anggota populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Hasil penelitian yang diperoleh dari sampel kemudian dapat digeneralisasikan terhadap populasi selama sampel yang digunakan bersifat representatif atau mampu mewakili populasi Sugiyono (2020). Dalam penelitian ini, jumlah populasi relatif kecil sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (total sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan PT Toto Sukses Abadi.

3.5.3 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan metode yang digunakan dalam menentukan sampel penelitian dari suatu populasi. Secara umum, teknik sampling dibagi menjadi dua kelompok, yaitu probability sampling dan non-probability sampling.

Sugiyono (2022:61) menjelaskan bahwa probability sampling atau random sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sebaliknya, non-probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang penentuannya dilakukan berdasarkan pertimbangan tertentu dari

peneliti, sehingga tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian.

Selanjutnya, Sugiyono (2022:85) menyatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik ini umumnya digunakan pada penelitian dengan jumlah populasi relatif kecil atau ketika peneliti ingin memperoleh tingkat kesalahan yang sangat minimal sehingga data yang diperoleh lebih representatif.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode sampling jenuh (sensus). Teknik ini dilakukan dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Adapun jumlah orang pada PT Toto Sukses Abadi sebanyak 62 orang, yang terdiri dari 1 direktur, 1 wakil direktur, 1 kepala toko, 2 kasir, 2 marketing project, 2 engineering, 2 accounting, dan 52 pekerja proyek. Namun demikian, sampel penelitian difokuskan pada karyawan operasional atau pelaksana yang secara langsung mengalami beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari. Oleh karena itu, pihak manajemen tingkat atas seperti direktur dan wakil direktur tidak dijadikan responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 karyawan, yang meliputi kepala toko, kasir, marketing project, engineering, accounting, serta pekerja proyek sebagai bagian dari tingkat operasional perusahaan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam proses penelitian karena menjadi tahapan utama untuk memperoleh data yang diperlukan secara sistematis. Pengumpulan data dilakukan guna mendapatkan informasi yang relevan sehingga dapat digunakan dalam menjawab permasalahan penelitian. Menurut Sugiyono (2020:296) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama penelitian adalah memperoleh data yang selanjutnya dianalisis. Proses ini berkaitan dengan metode pengumpulan data, sumber data yang digunakan, serta instrumen yang dipakai dalam penelitian. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder (Sugiyono 2020:296) Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan dilakukan untuk memperoleh data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Pengumpulan data lapangan pada penelitian ini dilakukan di PT Toto Sukses Abadi melalui beberapa teknik berikut:

a. Pengamatan Langsung (Observasi)

Observasi dilakukan dengan cara mengamati secara langsung aktivitas kerja serta kondisi lingkungan kerja karyawan di perusahaan. Melalui kegiatan observasi, peneliti memperoleh gambaran nyata mengenai pelaksanaan pekerjaan, pembagian tugas, serta kondisi kerja yang

berkaitan dengan beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Sugiyono (2020:203) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti.

b. Wawancara (Interview)

Wawancara dilakukan melalui proses tanya jawab secara langsung dengan karyawan maupun pihak yang berwenang di PT Toto Sukses Abadi untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam terkait kondisi kerja karyawan. Teknik ini bertujuan menggali informasi mengenai beban kerja yang diterima, tingkat stres kerja yang dialami, serta tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut Sugiyono (2020:195) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data melalui interaksi langsung dengan pihak yang berkaitan dengan objek penelitian.

c. Penyebaran Angket (Kuesioner)

Kuesioner diberikan kepada karyawan PT Toto Sukses Abadi sebagai responden penelitian untuk memperoleh data mengenai persepsi mereka terhadap variabel penelitian. Kuesioner berisi pernyataan yang berkaitan dengan beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja, serta dilengkapi dengan alternatif jawaban menggunakan skala Likert. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada responden maupun melalui media digital seperti Google Form. Menurut Sugiyono (2020:199), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan

seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden yang berhubungan langsung dengan objek penelitian.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data sekunder yang bersifat teoritis sebagai landasan penelitian. Data diperoleh melalui kegiatan membaca dan mempelajari berbagai literatur yang relevan dengan topik penelitian. Studi kepustakaan bertujuan memperkuat kerangka teori serta mendukung analisis penelitian. Sumber data sekunder yang digunakan meliputi:

a. Buku

Buku yang digunakan merupakan literatur yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, serta metode penelitian yang relevan dengan penelitian ini.

b. Jurnal

Jurnal ilmiah digunakan sebagai referensi penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan variabel penelitian sehingga dapat menjadi dasar perbandingan dan penguatan analisis penelitian.

c. Internet

Internet digunakan sebagai sumber informasi tambahan untuk memperoleh artikel ilmiah, publikasi penelitian, serta berbagai referensi akademik yang relevan dengan topik penelitian.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk menilai kemampuan alat ukur dalam mengukur variabel penelitian sehingga menghasilkan data kuantitatif yang akurat dan dapat dipercaya. Pengujian instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas yang bertujuan untuk memastikan kelayakan instrumen sebelum digunakan dalam pengumpulan data, dimana instrumen penelitian ini berupa kuesioner.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen mampu mengukur konsep yang seharusnya diukur sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga instrumen dinyatakan valid apabila hasil pengukurannya tepat dan sesuai. Sementara itu, uji reliabilitas bertujuan untuk menguji tingkat konsistensi dan keakuratan hasil pengukuran, dimana instrumen dikatakan reliabel apabila pengukuran yang dilakukan secara berulang terhadap objek yang sama menghasilkan data yang relatif konsisten atau tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2020:175), uji validitas merupakan tingkat ketepatan antara data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang berhasil dikumpulkan oleh peneliti. Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Validitas suatu item dapat diketahui dengan mengkorelasikan skor masing-masing butir pernyataan dengan skor total instrumen.

Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan menggunakan metode korelasi Pearson Product Moment. Rumus korelasi Pearson Product Moment menurut Sugiyono (2020:246) adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n(\sum x_i^2) - (\sum x_i)^2)(n(\sum y_i^2) - (\sum y_i)^2)}}$$

Sumber : Sugiyono (2020:246)

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi

r = Koefisien validitas item yang dicari

n = Jumlah responden dalam uji instrumen

$\sum x_i$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$(\sum y_i)$ = Jumlah dari hasil pengamatan variabel X dan variabel Y

x_i^2 = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

y_i^2 = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan memiliki korelasi signifikan terhadap skor total sehingga dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan tidak memiliki korelasi signifikan terhadap skor total sehingga dinyatakan tidak valid.

Menurut Sugiyono (2020:180) menyatakan bahwa syarat minimum untuk suatu butir instrumen atau pernyataan dianggap valid adalah nilai indeks

validitasnya positif. Dalam penelitian ini, dengan jumlah responden sebanyak 60 orang dan taraf signifikansi 5%, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,254. Maka dari itu, semua instrumen atau pernyataan yang memiliki tingkat korelasi di bawah 0,254 dianggap tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul Item-Total Statistics. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected Item–Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item–Total Correlation* $\geq 0,254$.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu instrumen penelitian. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya dan menghasilkan data yang konsisten apabila dilakukan pengukuran berulang pada objek yang sama. Menurut Sugiyono (2020:185) uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran terhadap objek yang sama akan menghasilkan data yang relatif sama.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan bantuan program SPSS. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Rumus Cronbach's Alpha adalah sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan:

α = Koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha

k = Jumlah item pernyataan

$\sum Si^2$ = Jumlah varians masing-masing item

St^2 = Varians total skor

Kriteria pengambilan keputusan:

Cronbach's Alpha $> 0,60$ = Reliabel

Cronbach's Alpha $\leq 0,60$ = Tidak Reliabel

Menurut Sugiyono (2020), suatu instrumen penelitian dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

3.8 Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan tahapan penting dalam penelitian yang digunakan untuk mengolah data yang telah diperoleh, baik data primer maupun data sekunder, sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian. Data yang telah dikumpulkan selanjutnya dianalisis untuk menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis penelitian secara sistematis. Menurut Sugiyono (2020:147), teknik analisis data meliputi kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data setiap variabel penelitian, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, serta melakukan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan.

Dalam penelitian ini digunakan metode analisis deskriptif verifikatif, yaitu metode yang bertujuan menggambarkan kondisi variabel penelitian secara faktual sekaligus menguji hubungan antarvariabel yang diteliti. Analisis dilakukan melalui proses pengumpulan data, pengolahan data, analisis statistik, serta interpretasi hasil penelitian untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Toto Sukses Abadi.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode analisis yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan kondisi variabel penelitian berdasarkan data yang diperoleh di lapangan. Penelitian deskriptif bertujuan untuk mengetahui nilai variabel secara mandiri, baik satu variabel maupun lebih, tanpa melakukan perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain (Sugiyono 2020:53). Melalui analisis ini, peneliti dapat memperoleh gambaran mengenai tingkat beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian ini, pengukuran data menggunakan skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap fenomena sosial (Sugiyono 2020:86). Setiap pernyataan dalam kuesioner diberikan alternatif jawaban dengan bobot nilai tertentu sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Skala likert

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1.	SS (Sangat Setuju)	5
2.	S (Setuju)	4
3.	KS (Kurang Setuju)	3
4.	TS (Tidak Setuju)	2
5.	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber: Sugiyono (2020:94)

Setiap pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian, baik variabel bebas maupun variabel terikat, diukur menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner dengan tipe skala Likert. Dalam operasionalisasi variabel, seluruh indikator dituangkan dalam bentuk pernyataan yang harus dijawab oleh responden sesuai dengan kondisi yang mereka rasakan.

Untuk menganalisis setiap pernyataan atau indikator, dilakukan perhitungan frekuensi jawaban pada setiap kategori pilihan jawaban, kemudian seluruh jawaban tersebut dijumlahkan untuk memperoleh skor masing-masing indikator. Setelah diperoleh total skor pada setiap indikator, selanjutnya peneliti menyusun garis kontinum sebagai dasar interpretasi data. Penetapan skor rata-rata dilakukan dengan menghitung jumlah skor yang diperoleh berdasarkan banyaknya pertanyaan yang dikalikan dengan jumlah responden. Setelah nilai rata-rata skor diketahui, hasil tersebut kemudian dimasukkan ke dalam garis kontinum guna melihat kecenderungan jawaban responden. Dengan demikian, kecenderungan persepsi responden dapat dikategorikan dan diklasifikasikan berdasarkan nilai rata-rata skor yang selanjutnya dikelompokkan ke dalam rentang kategori penilaian sebagai berikut.

$$\bar{\partial} = \frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}} = \text{Skor Rata-rata}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil tersebut dimasukan ke dalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentan skor sebagai berikut:

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pertanyaan}}$$

Keterangan :

Nilai Tertinggi 5

Nilai Terendah 1

Interval : $\frac{5-1}{5} = 0,8$

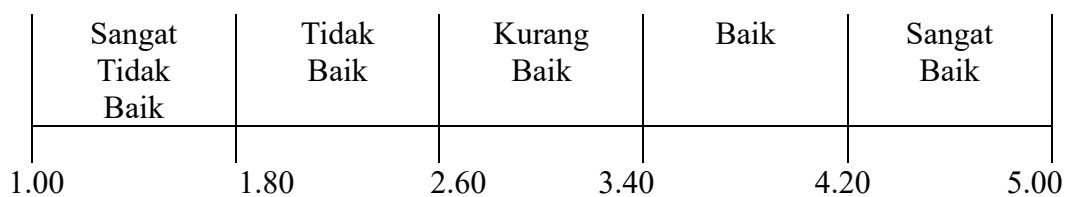
Maka dapat ditentukan kategori skala sebagai berikut ini:

Tabel 3. 4 Kategori Skala

Interval	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik / Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Tidak Baik / Rendah
2,61 – 3,40	Kurang Baik / Rendah
3,41 – 4,20	Baik / Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Baik / Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2020:148)

Kemudian tansiran nilai rata-rata tersebut dapat diinterpretasikan kedalam garis kontinum. Garis kontinum dilihat pada gambar 3.1 dibawah:



**Gambar 3. 1
Garis Kontinum**

Keterangan garis kontinum sebagai berikut:

1. Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80 : Sangat Tidak Baik
2. Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60 : Tidak Baik
3. Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40 : Kurang Baik
4. Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 : Baik
5. Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00 : Sangat Baik

3.8.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif merupakan metode analisis yang digunakan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan serta besarnya pengaruh antar variabel. Menurut Sugiyono (2020:53), analisis verifikatif bertujuan untuk menghasilkan kesimpulan ilmiah mengenai diterima atau ditolaknya hipotesis berdasarkan hasil perhitungan statistik. Dalam penelitian ini, analisis verifikatif digunakan untuk mengetahui serta membuktikan hubungan dan pengaruh antarvariabel penelitian, yaitu pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja serta peran stres kerja sebagai variabel mediasi. Pengujian dilakukan menggunakan analisis statistik sehingga dapat diperoleh kesimpulan yang objektif mengenai hubungan kausal antarvariabel pada karyawan PT Toto Sukses Abadi.

3.8.2.1 Uji *Method Of Successive Interval* (MSI)

Method of Successive Interval (MSI) merupakan teknik yang digunakan untuk mengubah data berskala ordinal menjadi data berskala interval. Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi masih

berbentuk ordinal, sehingga perlu ditransformasikan terlebih dahulu menjadi skala interval. Transformasi ini dilakukan karena analisis regresi linier berganda mensyaratkan penggunaan data interval agar hasil analisis dapat dilakukan secara statistik. Salah satu teknik transformasi yang umum dan sederhana digunakan adalah metode MSI (*Method of Successive Interval*). Adapun langkah-langkah transformasi data dengan metode MSI adalah sebagai berikut:

1. Menentukan frekuensi setiap responden berdasarkan hasil kuesioner, yaitu menghitung jumlah responden yang memberikan jawaban skala 1–5 pada setiap pernyataan.
2. Menentukan jumlah responden yang memperoleh skor tertentu yang kemudian dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Membagi setiap frekuensi dengan jumlah seluruh responden untuk memperoleh nilai proporsi.
4. Menentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya diasumsikan mendekati distribusi normal.
5. Menentukan nilai Z dengan menggunakan tabel distribusi normal standar.
6. Menghitung Scale Value (SV) untuk masing-masing responden dengan rumus berikut:

$$Scale\ value = \frac{Density\ at\ lower\ limit - Density\ at\ upper\ limit}{Area\ Below\ Limit - Area\ below\ lower\ limit}$$

Keterangan :

Scale Value	= Nilai Skala density at lower
Limit	= Densitas batas bawah
Density at Upper Limit	= Densitas batas atas
Area Below Upper Limit	= Daerah dibawah batas atas
Area Below Lowr Limit	= Daerah dibawah batas bawah

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan rumus:

$$y = SV + (\text{nilai skala} + 1)$$

$$k = 1[SVmin]$$

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan media komputerisasi menggunakan program IBM SPSS *for Windows* guna mempermudah proses transformasi data dari skala ordinal menjadi skala interval sebelum dilakukan analisis lebih lanjut.

3.8.2.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Menurut Juanim (2020:56) analisis jalur merupakan teknik analisis statistik yang termasuk dalam pengembangan model regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar variabel penelitian. Analisis ini memungkinkan peneliti untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Juanim (2020:57) hubungan sebab akibat dalam analisis jalur melibatkan dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (*independent variable*) yang

biasanya disimbolkan dengan X, serta variabel terikat (dependent variable) yang disimbolkan dengan huruf $X_1, X_2, \dots, X_m$, dan variabel terikat atau dependen variabel yang dipengaruhi, atau yang dikenal dengan variabel dependen yang biasa disimbolkan dengan huruf $Y_1, Y_2, \dots, Y_m$.

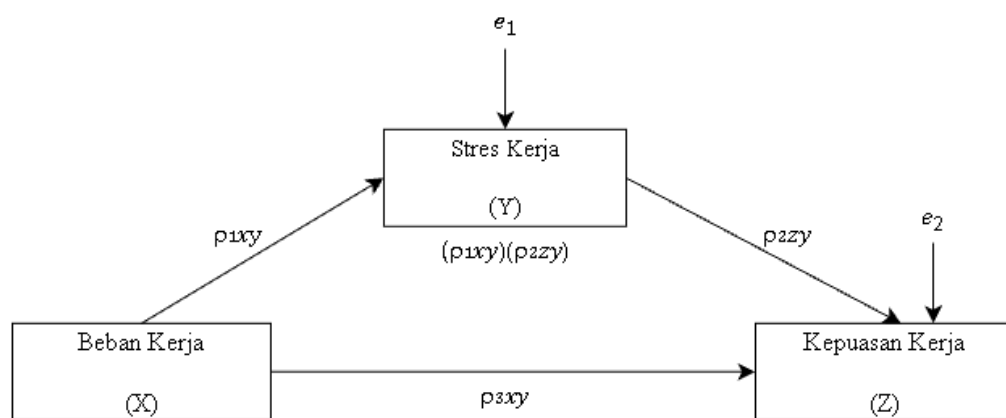
Pada analisis jalur, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat terjadi secara langsung (*direct effect*) maupun tidak langsung (*indirect effect*) melalui variabel perantara (*intervening variable*). Hal ini menjadi pembeda utama dengan regresi linier biasa yang hanya mengukur pengaruh langsung antar variabel. Pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini terjadi ketika beban kerja memengaruhi kepuasan kerja melalui stres kerja sebagai variabel mediasi (Juanim 2020:57). Adapun asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis jalur (*path analysis*) adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antar variabel dalam model bersifat linear dan aditif.
2. Seluruh *error (residual)* diasumsikan tidak saling berkorelasi.
3. Variabel penelitian dapat diukur secara langsung.
4. Model hubungan bersifat *rekursive* atau satu arah.
5. Variabel diukur menggunakan skala interval.

3.8.2.3 Diagram Jalur (*Path Diagram*)

Menurut Juanim (2020:58), diagram jalur merupakan alat yang digunakan untuk menggambarkan secara grafis hubungan kausalitas antar variabel penelitian yang meliputi variabel independen, intervening, dan dependen. Diagram ini membantu menjelaskan arah pengaruh serta struktur hubungan antar variabel dalam model penelitian. Dalam analisis jalur, variabel

dibedakan menjadi variabel eksogen dan endogen. Variabel eksogen adalah variabel yang keberadaannya tidak dipengaruhi oleh variabel lain dalam model, sedangkan variabel endogen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain dalam sistem penelitian. Pada penelitian ini variabel eksogen adalah Beban Kerja (X), sedangkan variabel endogen adalah Stres Kerja (Y), dan Kepuasan Kerja (Z). berikut ini terdapat diagram jalur penelitian ini :



Sumber : Juanim (2020:58)

Gambar 3. 2
Model Analisis Jalur

Keterangan:

X = Beban Kerja

Y = Stres Kerja

Z = Kepuasan Kerja

ρ_{1xy} = Koefisien Beban Kerja terhadap Stres Kerja

ρ_{2zy} = Koefisien Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

ρ_{3xz} = Koefisien Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

e = Pengaruh faktor lain

3.8.2.4 Persamaan Struktural

Penggunaan diagram jalur dalam penelitian tidak hanya digunakan untuk menggambarkan hubungan antarvariabel secara visual, tetapi juga dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan matematis yang disebut persamaan struktural. Persamaan struktural menunjukkan hubungan sebab akibat antarvariabel penelitian berdasarkan model analisis jalur yang digunakan. Melalui persamaan ini dapat diketahui besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel yang diteliti.

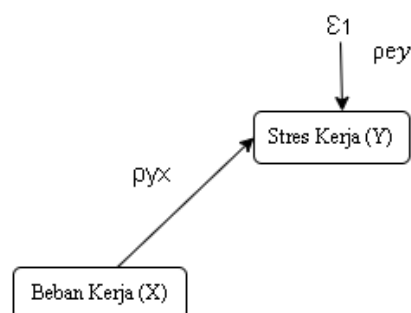
Berdasarkan model analisis jalur pada penelitian ini, maka persamaan struktural dibagi menjadi dua substruktur sebagai berikut:

1. Persamaan jalur substruktur pertama

Persamaan substruktur pertama menjelaskan pengaruh variabel beban kerja (X) terhadap stres kerja (Y) yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yx} X + \varepsilon_1$$

Dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Juanim (2020:58)

Gambar 3. 3
Model analisis jalur

Keterangan:

X = Beban Kerja

Y = Stres Kerja

ρ_{yx} = Koefisien jalur Beban Kerja terhadap Stres Kerja

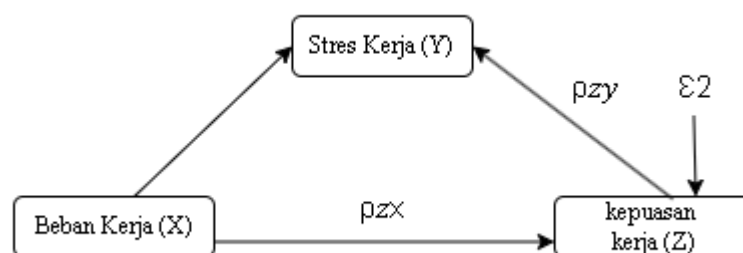
ε_1 = Faktor lain yang memengaruhi Stres Kerja di luar model penelitian

Substruktur pertama menggambarkan bahwa perubahan tingkat stres kerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja yang diterima serta faktor lain di luar variabel penelitian.

2. Persamaan Jalur Substruktur Kedua

Persamaan substruktur kedua menjelaskan pengaruh beban kerja (X) dan stres kerja (Y) terhadap kepuasan kerja (Z), yang dirumuskan sebagai berikut : $Z = \rho_{zx}X + \rho_{zy}Y + \varepsilon_2$

Dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Juanim (2020:58)

Gambar 3. 4
Model analisis jalur

Keterangan:

X = Beban Kerja

Y = Stres Kerja

Z = Kepuasan Kerja

ρ_{zx} = Koefisien jalur Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

ρ_{zy} = Koefisien jalur Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

ϵ_2 = Faktor lain yang memengaruhi Kepuasan Kerja di luar model penelitian.

Substruktur kedua menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara langsung oleh beban kerja serta secara tidak langsung melalui stres kerja sebagai variabel mediasi.

3.8.2.5 Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung

Dalam analisis jalur, hubungan antarvariabel tidak hanya dilihat dari pengaruh secara langsung, tetapi juga memperhitungkan pengaruh tidak langsung yang terjadi melalui variabel perantara. Menurut Juanim (2020:62), pengaruh langsung merupakan hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen tanpa melalui variabel lain. Sementara itu, pengaruh tidak langsung terjadi apabila variabel independen memengaruhi variabel dependen melalui variabel intervening atau variabel mediasi. Pada penelitian ini, pengaruh antarvariabel dianalisis berdasarkan hubungan antara Beban Kerja (X) sebagai variabel independen, Stres Kerja (Y) sebagai variabel mediasi, serta Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel dependen. Bentuk pengaruh tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengaruh langsung menunjukkan hubungan langsung antarvariabel tanpa melalui variabel perantara, yaitu pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja serta pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja, yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$X \longrightarrow Y = \rho_{yx}$$

$$Y \longrightarrow Z = \rho_{zy}$$

Keterangan:

X = Beban Kerja

Y = Stres Kerja

Z = Kepuasan Kerja

ρ_{yx} = Koefisien jalur Beban Kerja terhadap Stres Kerja

ρ_{zy} = Koefisien jalur Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh tidak langsung merupakan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening (mediasi). Pada penelitian ini, Beban Kerja memengaruhi Kepuasan Kerja melalui Stres Kerja, yang dapat digambarkan sebagai berikut:

$$X \longrightarrow Y \longrightarrow Z = (\rho_{yx})(\rho_{zy})$$

Keterangan:

X = Beban Kerja

Y = Stres Kerja

Z = Kepuasan Kerja

(pyx)(pzy)= Pengaruh tidak langsung Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Stres Kerja

3.8.2.6 Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antarvariabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel Beban Kerja (X), Stres Kerja (Y), dan Kepuasan Kerja (Z). Teknik yang digunakan adalah korelasi berganda, yang dinyatakan dengan rumus berikut:

$$R = \frac{JK (reg)}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

R = Koefisien regresi ganda

JKreg = Jumlah kuadrat regresi dalam bentuk deviasi

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dan Korelasi

Mencari JKreg dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Jkreg = b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y$$

Mencari $\sum Y_2$ menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sum Y_2 = \sum Y^2 - \sum Y^2 \frac{\sum Y^2}{N}$$

Berdasarkan nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh, interpretasi hubungan antarvariabel berada pada rentang $1 < R < 1$ dengan kriteria sebagai berikut:

1. Apabila $R = 1$, artinya terdapat hubungan positif sempurna antarvariabel penelitian.

2. Apabila $R = -1$, artinya terdapat hubungan negatif sempurna antarvariabel penelitian.
3. Apabila $R = 0$, artinya tidak terdapat hubungan antarvariabel penelitian.
4. Apabila nilai R berada di antara -1 dan 1 , maka tanda $(-)$ menunjukkan hubungan negatif, sedangkan tanda $(+)$ menunjukkan hubungan positif antarvariabel.

Tabel 3. 5
Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2021:184)

3.8.2.7 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau persentase (%) pengaruh variabel Beban Kerja (X) terhadap Stres Kerja (Y) serta dampaknya terhadap Kepuasan Kerja (Z). Nilai koefisien determinasi berada pada rentang 0 (nol) sampai 1 (satu). Semakin besar nilai yang diperoleh, maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Perhitungan koefisien determinasi dalam penelitian ini dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut:

1. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual.

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

β = Beta (nilai standardized coefficients)

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila:

$Kd = 0$, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y lemah

$Kd = 1$, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y kuat

3.9 Rancangan Kuesioner

Menurut Sugiyono (2022:199), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penyusunan kuesioner dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai persepsi karyawan terhadap variabel yang diteliti, yaitu beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja.

Kuesioner disusun berdasarkan indikator pada operasional variabel penelitian. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, dimana responden hanya memilih jawaban yang telah disediakan sesuai dengan kondisi yang dirasakan. Penyusunan pertanyaan mengacu pada skala Likert sebagai alat

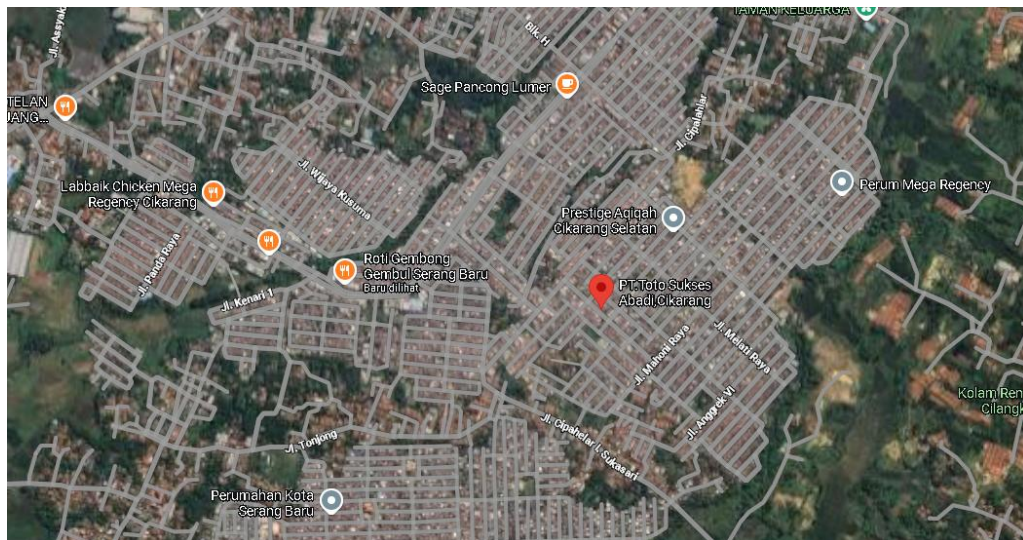
pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap fenomena yang diteliti.

Setiap alternatif jawaban diberikan skor sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5 point
- b. Setuju (S) diberi skor 4 point
- c. Kurang Setuju (KS) diberi skor 3 point
- d. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2 point
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1 point

3.10 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Toto Sukses Abadi yang bertempat di Jl. Mega Raya Sukaragam, Kec, Serang Baru, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17330. Adapun waktupenelitian dimulai pada bulan desember 2025 sampai dengan selesai.



Sumber : Google Maps (2026)

Gambar 3. 5
Lokasi Kantor PT Toto Sukses Abadi