

Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada PT Maxipro Group Indonesia

Firda Nur Wijayanti¹, Jovi Iristian², Gisti Riza Adistie³

^{1),2),3)} Universitas Dr. Soetomo, Surabaya, Indonesia

Corresponding author: gisti.riza@unitomo.ac.id

Abstract:

Job stress and high workload can reduce employee performance. High job satisfaction can be a mediator that minimizes the negative impact of work stress and workload on performance. This research was conducted with the aim of determining the effect of work stress and workload on performance through job satisfaction as an intervening variable at PT Maxipro Group Indonesia. The population used in this research was all 25 employees of PT Maxipro Group Indonesia. The sampling technique uses saturated samples so that the entire population is used. The data collection technique uses a quantitative approach with a causal associative nature. The data source for this research comes from questionnaire answers which are then analyzed using path analysis with the Partial Least Square (SmartPLS) application. The research results show that work stress does not have a significant effect on job satisfaction. Workload does not have a significant effect on job satisfaction. Work stress has a significant effect on performance. Workload does not have a significant effect on performance. Job satisfaction has a significant effect on performance. There is an indirect effect which is not significant, which means that job satisfaction does not mediate the effect of work stress on performance. There is an insignificant indirect effect, which means that job satisfaction does not mediate the effect of workload on performance.

Keywords: *Job Stress, Workload, Performance, Job Satisfaction*

Abstrak:

Stres kerja dan beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat menjadi mediator yang meminimalisir dampak negatif stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT Maxipro Group Indonesia. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Maxipro Group Indonesia yang berjumlah 25 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga digunakan seluruh populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sifat asosiatif kausal. Sumber data penelitian ini berasal dari jawaban kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur dengan aplikasi Partial Least Square (SmartPLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Terdapat pengaruh tidak langsung yang tidak signifikan artinya kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Terdapat pengaruh tidak langsung yang tidak signifikan artinya kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

Kata Kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Kinerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merujuk pada potensi individu untuk mencapai tujuan dalam kehidupan sosial, termasuk kemampuan berpikir dan fisik yang dipengaruhi oleh faktor seperti keturunan dan lingkungan. Motivasi untuk memenuhi kebutuhan merupakan faktor utama yang mendorong aktivitas SDM. SDM, sebagai satu-satunya sumber daya dengan kemampuan berpikir, merasakan, dan kreativitas, memiliki peran sentral dalam perkembangan lingkungan, peningkatan kesejahteraan masyarakat, dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan secara berkesinambungan berupaya untuk meningkatkan kinerja SDM.

Menurut Sutrisno (2016:172) kinerja adalah hasil kerja pegawai yang mencakup aspek kualitas, kuantitas, efisiensi waktu, dan kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai termasuk kemampuan, usaha, dan peluang yang ada. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memberikan tugas sesuai dengan bidang keahlian. Namun, stres kerja dan beban kerja juga dapat berdampak signifikan terhadap kinerja.

Stres kerja dapat menyebabkan ketegangan yang mengganggu emosi, cara berpikir, dan kondisi individu (Badriyah, 2018:10). Hal ini terutama terjadi saat karyawan merasa terbebani atau menghadapi situasi rumit di lingkungan kerja, yang dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja dan motivasi. Beban kerja, sebagai serangkaian tugas yang diberikan kepada karyawan, memainkan peran penting dalam produktivitas karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Munandar (2014:20) mengatakan bahwa beban kerja merujuk pada serangkaian tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan. Hal ini merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena beban kerja yang tepat dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Table 1 Jumlah Karyawan PT Maxipro Group Indonesia 2023

No.	Divisi	Jumlah Karyawan
1.	HRD	1
2.	Kepala Toko Operasional	1
3.	<i>Business Development</i>	8
4.	Admin Sales	4
5.	Teknisi	6
6.	Staff Gudang	5
Total Karyawan		25

Pada tahun 2023, PT Maxipro Group Indonesia memiliki 25 karyawan dengan berbagai divisi, termasuk HRD, Kepala Toko Operasional, Business Development, Admin Sales, Teknisi, dan Staff Gudang. Penelitian di perusahaan menunjukkan bahwa setiap divisi memiliki beban kerja yang berbeda. Sebagai contoh, Staff Gudang sering mengalami beban kerja, seperti membuat laporan dadakan, memastikan stok fisik, dan melakukan pekerjaan di luar tanggung jawabnya. Karyawan yang diberi tugas di luar bidangnya sering merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan mereka untuk memberikan kinerja yang baik tanpa stres atau beban kerja berlebihan. Gibson (2023) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap para pekerja terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini terbentuk dari persepsi mereka tentang pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja diukur dari perasaan senang dan motivasi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Untuk mencapai kepuasan kerja, perusahaan harus mengevaluasi pekerjaan berdasarkan nilai-nilai yang dianggap penting oleh karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang mengumpulkan dan menganalisis data berdasarkan angka-angka dan pengukuran numerik. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas, variabel terikat dan variabel intervensi. Variabel bebas atau independen adalah variabel yang mempengaruhi, yaitu variabel stres kerja (X1) dan variabel beban kerja (X2). Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi, yaitu variabel kinerja (Y). Sedangkan variabel intervensi (*intervening*) adalah perantara antara variabel bebas dan variabel terikat, yaitu kepuasan kerja (Z).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Maxipro Group Indonesia berjumlah 25 orang. Menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua anggota populasi digunakan. Data yang digunakan adalah data primer dan sumber data diperoleh berupa angka yang didapat dari jawaban kuesioner dengan menggunakan skala likert.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan SEM-PLS. analisis SEM-PLS dilakukan dengan 3 tahap, yang pertama model pengukuran atau biasa disebut *outer model*. Model pengukuran terdiri dari uji validitas konvergen, validitas diskriminan (*cross loading*), dan *composite reliability* dan AVE. uji validitas konvergen digunakan untuk menilai seberapa efektif suatu instrumen pengukuran atau tes dalam mengukur konstruk atau karakteristik tertentu, dimana jika nilai *outer loading* memiliki nilai diatas 0,3809 yang didapat dari tabel r, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut dianggap valid. Dalam SEM-PLS, analisis faktor konfirmatori menggunakan istilah *cross loading* untuk menilai diskriminan validitas dari suatu konstruk, jika nilai pada *cross loading* untuk setiap indikator terhadap konstruk atau variabelnya sendiri lebih besar dibandingkan nilai *cross loading* indikator lainnya maka indikator tersebut sudah memenuhi kriteria validitas diskriminan. Suatu pengukuran dianggap reliabel jika baik *composite reliability* maupun *cronbach alpha* memiliki nilai > 0,70, dan nilai AVE memiliki nilai > 0,50.

Yang kedua ialah model struktural atau biasa disebut *inner model*. Terdiri dari koefisien determinasi (R²) dan *predictive relevance* (Q²). Koefisien determinasi, R-Square (R²) adalah ukuran yang menggambarkan seberapa besar variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen dalam suatu model. Nilai R-Square juga memberikan gambaran tentang kekuatan atau kelemahan keseluruhan model penelitian. Penafsiran R-Square adalah semakin tinggi nilainya, semakin baik kemampuan model prediksi yang dibangun dari model penelitian tersebut. Ghazali dan Latan (2012) menetapkan kriteria interpretasi untuk R-Square, dengan nilai 0.75 menunjukkan model yang kuat, nilai 0.50 menunjukkan model yang moderat, dan nilai 0.25 menunjukkan model yang lemah. *Predictive relevance*, Q-Square (Q²) adalah konsep yang digunakan dalam Structural Equation Modeling (SEM), terutama dalam konteks Partial Least Squares (PLS) path modeling. Q-Square digunakan untuk mengevaluasi kemampuan model PLS untuk memprediksi variabel dependen di luar sampel yang digunakan untuk mengembangkan model tersebut.

Yang terakhir ialah pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis terdiri dari uji hipotesis dengan pengaruh langsung dan uji hipotesis dengan pengaruh tidak langsung. Uji hipotesis dengan pengaruh langsung ialah analisis efek langsung berguna untuk melakukan uji hipotesis terkait pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam analisis ini, signifikansi dapat diketahui dengan melihat nilai t-statistik dan p-value apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Uji hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistik > t-tabel dengan p-value < 0,05. Uji hipotesis dengan pengaruh tidak langsung digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh tidak langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen, yang dihubungkan oleh variabel mediator atau *intervening*. Pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini dapat diamati melalui hasil teknik *bootstrapping*, terutama dalam kolom efek tidak langsung khusus (*specific indirect effect*).

Teknik ini membantu mengukur sejauh mana mediator memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara tidak langsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji Validitas Konvergen (*Outer Loading*)

Table 2 Uji Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Outer Loading	Ket
Stres Kerja (X1)	X1.1	0.571	Valid
	X1.2	0.761	Valid
	X1.3	0.767	Valid
	X1.4	0.819	Valid
	X1.5	0.805	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0.795	Valid
	X2.2	0.820	Valid
	X2.3	0.744	Valid
	X2.4	0.833	Valid
Kinerja (Y)	Y1.1	0.788	Valid
	Y1.2	0.871	Valid
	Y1.3	0.789	Valid
	Y1.4	0.864	Valid
	Y1.5	0.481	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z1.1	0.911	Valid
	Z1.2	0.886	Valid
	Z1.3	0.922	Valid

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan nilai outer loading untuk keseluruhan variabel memiliki nilai di atas 0,3809, maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan untuk variabel stres kerja, beban kerja, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan dianggap valid dan layak digunakan untuk penelitian.

Diskriminasi Validity
Cross Loading

Tabel 3 Uji Validitas Diskriminan

	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja	Stres Kerja
X1.1	0.422	0.268	-0.047	0.571
X1.2	0.704	0.213	-0.323	0.761
X1.3	0.572	0.003	-0.377	0.767
X1.4	0.646	0.288	-0.279	0.819
X1.5	0.475	0.096	-0.475	0.805
X2.1	0.795	0.220	-0.240	0.723
X2.2	0.820	0.119	-0.172	0.628
X2.3	0.744	0.292	-0.121	0.425
X2.4	0.833	0.213	-0.207	0.615
Y1.1	-0.096	0.337	0.788	-0.280
Y1.2	-0.294	0.292	0.871	-0.562
Y1.3	-0.194	0.348	0.789	-0.197
Y1.4	-0.161	0.414	0.864	-0.363
Y1.5	-0.129	0.205	0.481	-0.175
Z1.1	0.146	0.911	0.364	0.110
Z1.2	0.315	0.886	0.263	0.136
Z1.3	0.277	0.922	0.47	0.284

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa seluruh indikator sudah memenuhi kriteria *discriminant validity*, dapat dilihat pada tabel nilai *cross loading* untuk indikator terhadap konstruk/variabelnya sendiri lebih besar dibandingkan nilai *cross loading* indikator lainnya.

Composite Reliability dan AVE

Tabel 4 Uji *Composite Reliability* dan AVE

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Beban Kerja	0.812	0.876	0.638	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.893	0.932	0.821	Reliabel
Kinerja	0.823	0.877	0.596	Reliabel
Stres Kerja	0.808	0.864	0.562	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, hasilnya menunjukkan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari masing-masing variabel berada > 0,70, sementara itu untuk nilai AVE seluruh variabel berada > 0,50 maka dari itu semua variabel telah memenuhi seluruh kriteria reliabel dan juga telah valid sehingga dapat dilanjutkan untuk evaluasi model struktural.

Model Struktual (*Inner Model*)
Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 5 Koefisien Determinasi

Variabel	R Square
Kepuasan Kerja	0.076
Kinerja	0.469

Berdasarkan tabel diatas, diketahui pada penelitian ini menggunakan 2 variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya, yaitu variabel Kepuasan Kerja (Z) dipengaruhi oleh Stres Kerja dan Beban Kerja. Dan Kinerja (Y) yang dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja (Z). berdasarkan hasil R-square pada tabel diatas, menunjukkan nilai R-square variabel kepuasan kerja sebesar 0.076 yang artinya 7,6% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh stres kerja dan beban kerja. Untuk nilai R-square variabel kinerja sebesar 0.469 yang artinya 46% variabel kinerja dipengaruhi oleh stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja.

Predictive Relevance (Q2)

Nilai Q2 dapat digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana model dan estimasi parameternya menghasilkan nilai observasi yang baik. Ketika nilai Q2 > 0, hal ini menandakan bahwa model tersebut memiliki tingkat *predictive relevance* yang baik. Nilai *Q-square predictive relevance* dapat diukur dengan cara berikut:

$$\begin{aligned}
 Q2 &= 1 - (1-R2Kepuasan Kerja) \times (1-R2Kinerja) \\
 &= 1 - (1-0,076) \times (1-0,469) \\
 &= 1 - (0,924) \times (0,531) \\
 &= 0,5093
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, nilai Q-square sebesar 0,5093 yang menandakan bahwa model *predictive relevance* yang baik karena nilai Q-square > 0.

Pengujian Hipotesis

Uji signifikansi dapat diketahui dengan melihat nilai t-statistik dan p-value apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji one-tailed sehingga hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistik >1,70814 dengan p-value <0,05.

Uji Hipotesis dengan pengaruh langsung

Tabel 6 Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	0.272	0.241	0.384	0.708	0.479
Beban Kerja -> Kinerja	0.081	0.077	0.262	0.310	0.757
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.521	0.540	0.172	3.028	0.003
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	0.005	-0.099	0.369	0.013	0.990
Stres Kerja -> Kinerja	-0.613	-0.584	0.284	2.157	0.031

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan besarnya pengaruh variabel adalah: Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan bahwa "stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Maxipro Group Indonesia" ditolak karena nilai t-statistik < t-tabel (0.013 < 1.70814) dan p-value > 0.05 (0.990 > 0.05), menunjukkan kurangnya bukti yang cukup untuk menyimpulkan adanya pengaruh signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Beberapa kemungkinan penyebab penolakan hipotesis 1 meliputi ukuran sampel yang mungkin terlalu kecil untuk mendeteksi hubungan yang

signifikan, adanya faktor-faktor lain yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja, atau kemungkinan hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja yang tidak linier. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, serta menggunakan sampel penelitian yang lebih besar. Meskipun hipotesis 1 ditolak, penelitian ini menyoroti bahwa stres kerja bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor lain seperti gaji, tunjangan, dan lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam memengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan berbagai faktor ini dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan "beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Maxipro Group Indonesia" ditolak karena nilai t-statistik $< t$ -tabel ($0.708 < 1.70814$) dan p-value > 0.05 ($0.479 > 0.05$), menunjukkan kurangnya bukti yang cukup untuk menyimpulkan adanya pengaruh signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Beberapa kemungkinan penyebab penolakan hipotesis 2 meliputi ukuran sampel yang mungkin terlalu kecil untuk mendeteksi hubungan yang signifikan, adanya faktor-faktor lain yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja, atau kemungkinan hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja yang tidak linier. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, serta menggunakan sampel penelitian yang lebih besar. Meskipun hipotesis 2 ditolak, penelitian ini menyoroti bahwa beban kerja bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor lain seperti gaji, tunjangan, dan lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam memengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan berbagai faktor ini dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis 3, yang menyatakan bahwa "stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Maxipro Group Indonesia," diterima karena nilai t-statistik $> t$ -tabel ($2.157 > 1.70814$) dan p-value < 0.05 ($0.045 < 0.05$), menunjukkan adanya bukti yang cukup untuk menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan positif antara stres kerja dan kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa teori, salah satunya adalah Teori Yerkes-Dodson yang menyatakan bahwa stres yang optimal dapat meningkatkan kinerja, namun stres yang berlebihan dapat menurunkan kinerja. Penelitian ini menyoroti bahwa stres kerja dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, stres kerja yang berlebihan dapat memiliki dampak negatif terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan pelatihan kepada karyawan tentang cara-cara mengatasi stres kerja.

Hipotesis 4, yang menyatakan bahwa "beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Maxipro Group Indonesia," ditolak karena nilai t-statistik $< t$ -tabel ($0.310 < 1.70814$) dan p-value > 0.05 ($0.757 > 0.05$), menunjukkan bahwa tidak ada bukti yang cukup untuk menyimpulkan adanya pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Maxipro Group Indonesia. Penolakan hipotesis 4 disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk kurangnya bukti yang mendukung hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan karena jumlah sampel yang kecil, kemungkinan adanya faktor-faktor eksternal lain yang memengaruhi kinerja selain beban kerja, serta kemungkinan hubungan antara beban kerja dan kinerja tidak linier. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan sampel penelitian yang lebih besar untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja. Meskipun hipotesis 4 ditolak, penelitian ini menyoroti bahwa beban kerja bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor lain seperti motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja juga berperan penting dalam memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan berbagai faktor ini dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis 5, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Maxipro Group Indonesia, diterima karena nilai t-statistik yang signifikan ($3.028 > 1.70814$) dan p-value yang lebih rendah dari tingkat signifikansi ($0.003 < 0.05$), menunjukkan bahwa terdapat bukti yang cukup untuk menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Teori Keterlibatan Kerja mendukung hipotesis ini dengan menjelaskan bahwa semakin tinggi kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya, semakin besar keterlibatannya dalam pekerjaan tersebut, yang pada akhirnya meningkatkan kinerjanya. Individu yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih mungkin terlibat secara psikologis, memiliki persepsi positif terhadap nilai pekerjaan mereka, dan merasa memiliki kontrol terhadap hasilnya. Sebagai hasilnya, mereka akan lebih termotivasi, berkomitmen, dan berdedikasi untuk mencapai hasil yang optimal. Penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengembangkan program-program yang bertujuan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan atas kinerja mereka.

Uji Hipotesis dengan pengaruh tidak langsung

Tabel. 7 Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja > Kinerja	0.142	0.111	0.22	0.645	0.519
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja > Kinerja	0.002	-0.049	0.217	0.011	0.991

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan hasil sebagai berikut: Hipotesis 6, yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan PT Maxipro Group Indonesia, ditolak karena nilai t-statistik $< t$ -tabel ($0.011 < 1.70814$) dan p-value > 0.05 ($0.991 > 0.05$), menunjukkan bahwa tidak ada bukti yang cukup untuk menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan PT Maxipro Group Indonesia. Penolakan hipotesis 6 bisa disebabkan oleh ukuran sampel penelitian yang tidak mencukupi untuk mendeteksi hubungan yang signifikan, serta kemungkinan adanya faktor-faktor eksternal lain yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Maxipro Group Indonesia namun tidak terukur atau diidentifikasi dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja, dengan menggunakan sampel penelitian yang lebih besar. Meskipun hipotesis 6 ditolak, penelitian ini menyoroti bahwa stres kerja dan kepuasan kerja mungkin tidak secara langsung mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor lain seperti motivasi, kemampuan, dan beban kerja juga mungkin memiliki peran penting. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mempertimbangkan berbagai faktor ini dalam upaya meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis 7, yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan PT Maxipro Group Indonesia, ditolak karena nilai t-statistik $< t$ -tabel ($0.645 < 1.70814$) dan p-value > 0.05 ($0.519 > 0.05$), menunjukkan kurangnya bukti untuk menyimpulkan bahwa beban kerja memengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja. Penolakan hipotesis 7 disebabkan oleh ukuran sampel yang tidak mencukupi untuk mendeteksi hubungan yang signifikan, serta kemungkinan faktor-faktor eksternal yang tidak

terukur memengaruhi kinerja karyawan PT Maxipro Group Indonesia. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut dengan sampel yang lebih besar untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja. Meskipun hipotesis 7 ditolak, penelitian ini menekankan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja mungkin tidak langsung mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor lain seperti motivasi, kemampuan, dan stres kerja juga mungkin memiliki peran penting. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mempertimbangkan faktor-faktor ini dalam upaya meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan dari penelitian ini adalah Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Maxipro Group Indonesia, Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Maxipro Group Indonesia, Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Maxipro Group Indonesia, Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Maxipro Group Indonesia, Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Maxipro Group Indonesia, Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan PT Maxipro Group Indonesia, Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan PT Maxipro Group Indonesia.

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan, serta kesimpulan dari penelitian ini, beberapa saran bagi perusahaan yaitu, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah untuk mengurangi stres kerja karyawan dengan memberikan pelatihan manajemen stres, meningkatkan komunikasi antara karyawan dan manajemen, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif, upaya juga perlu dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja, seperti meningkatkan gaji dan tunjangan, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang. Lalu saran bagi peneliti selanjutnya adalah dapat memperluas penelitian dengan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Hal ini akan memberikan wawasan yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara holistik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*, 2811 - 2820.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin (JIM)*, 83-93.
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1-9.
- Buulolo, F., Dakhi, P., & F. Zalogo, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aromo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 191-202.
- Chandra, R., & Adriansyah, D. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 670-678.

- Fauzi, A., & Nugroho A., R. H. (2020). Manajemen Kinerja. In A. Fauzi, & R. H. Nugroho A., *Manajemen Kinerja* (pp. 1-17). Surabaya: Airlangga University Press.
- Gofur, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 295-304.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 120-135.
- Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pabrik. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 21-29.
- Indriyani, A. (2020). Manajemen SDM Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Dan Kualitas Pelayanan Di Ridwan Institute Cirebon. *Syntax Idea*, 346-362.
- Jamaludin, S., Mulyasa, E., & Sukandar, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Study Deskripsi di SMP IT Al-Futuhiyah Kecamatan Karang Tengah Kabupaten Garut. *Jurnal Ilmu Pendidikan (ILPEN)*, 13-27.
- Lathif, M. Z., Achsa, A., & Ikhwan, K. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Intensi Keluar Pada Karyawan PT BPR Bank Bapas 69 Magelang. *Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 32-44.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Inap Dalam. *Journal of Management Review*, 327-332.
- Makkira, Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngando, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 20-27.
- Muslimin, A. K., & Iristian, J. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Zangrandi Prima Surabaya. *Soetomo Manajement Review*, 305-358.
- Mustopa, R., Barjah, M. K., Ahsaina, N. A., & Rais, Y. (2021). Pelatihan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial dan Teknologi*, 166-175.
- Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai KPU Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 36-46.
- Parasian, C. S., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 922-932.
- Pontoh, S. H., Lengkong, V. P., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Boroko. *Jurnal EMBA*, 1399-1408.
- Santoso, Y. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 926-935.
- Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 83-98.
- Supriyanto, A., & Nadiyah. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura. *Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 610-619.
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Managemen Research (JIEMAR)*, 70-82.

- Syafruddin, Periansya, Farida, E. A., Tawaf, N., Palupi, F. H., Butarbutar, D. A., & Satriadi. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Syafruddin, Periansya, E. A. Farida, N. Tawaf, F. H. Palupi, D. J. Butarbutar, & Satriadi, *Sejarah Lahirnya Manajemen Sumber Daya Manuasia* (pp. 1-20). (Batam: CV. Rey Media Grafika.)
- Ulfa, R. (2021). Variabel Penelitian Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Keislaman*, 342-351.
- Wiwik, & Subarjo. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indonesia Power Suralaya PGU. *JEMA: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 55-66.