

Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*

Reginna Tu Zahra¹, Ayu Puspitasari²

reginnatz01@gmail.com¹, ayupuspitasari@polibatam.ac.id²

Administrasi Bisnis Terapan¹, Administrasi Bisnis Terapan²,

Politeknik Negeri Batam

ABSTRAK

Penelitian ini bermaksud menguji pengaruh stres kerja serta beban kerja atas kinerja karyawan dengan kepuasan kerja yang menjadi variabel *intervening*. Penelitian memakai pendekatannya kuantitatif melalui metode survei kepada 98 karyawan yang ditentukannya memakai teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan lewat kuesioner serta dilakukan analisisnya memakai *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) memakai bantuan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya stres kerja serta beban kerja memberikan pengaruh negatif atas kepuasan kerja. Beban kerja memberikan pengaruh negatif kepada kinerjanya karyawan, sedangkan stres kerja tidak memberikan pengaruh atas kinerjanya karyawan. Selain itu, kepuasan kerja memberikan pengaruh positif atas kinerjanya karyawan dan dapat memediasi pengaruh stres kerja serta beban kerja atas kinerja karyawan. Temuan ini memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja mempunyai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan serta memediasi pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: stres kerja, beban kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan, SEM-PLS

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of job stress and workload on employee performance, with job satisfaction serving as an intervening variable. The research employed a quantitative approach using a survey method involving 98 employees selected through a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with the assistance of SmartPLS 4.0 software. The results indicate that job stress and workload have a negative effect on job satisfaction. Workload negatively affects employee performance, whereas job stress does not significantly affect employee performance. Furthermore, job satisfaction has a positive effect on employee performance and mediates the relationship between job stress and workload and employee performance. These findings demonstrate that job satisfaction plays an important role in improving employee performance and in mediating the effects of job stress and workload on employee performance.

Keywords: work stress, workload, job satisfaction, employee performance, SEM-PLS

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia ialah aset penting pada konteks melakukan penentuan kesuksesannya suatu perusahaan karena berperan pada konteks menggapai tujuannya organisasi dengan efisien serta efektif (Robbins dan Judge, 2017). Di tengah persaingan industri yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Namun, tingginya tuntutan pekerjaan sering kali menyebabkan munculnya stres kerja dan beban kerjanya yang berlebihan, yang pada akhirnya bisa memengaruhi kepuasan kerja maupun kinerjanya karyawan. Berlandaskan perspektif Hasibuan (2017), stres kerja ialah kondisi ketegangan yang memengaruhi proses berpikir, emosi, serta keadaan individu. Sementara itu, beban kerja ialah sejumlah tanggung jawab yang wajib dituntaskan karyawan pada periode tersendiri (Munandar 2014). Tingginya stres kerja serta beban kerja dapat mengurangi kualitas kepuasan kerja yang pada ujungnya berdampak terhadap kinerjanya karyawan.

Perusahaan ini beroperasi di bidang galangan kapal yang karakteristik pekerjaannya memiliki tingkat tekanan serta risiko yang tinggi. Berlandaskan data internal perusahaan, rata-rata jam kerja karyawan selama periode Mei–September 2025 mencapai 11–12 jam per hari dengan rata-rata lembur 3–4 jam per hari. Selain itu, selama periode yang sama tercatat 233 kasus keterlambatan, 142 kasus sakit, dan 57 kasus cuti. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya tekanan kerja yang berpotensi memberikan pengaruh atas kinerjanya karyawan serta kepuasan kerjanya.

Beragam penelitian terdahulu sudah melakukan pengujian pada pengaruh stres kerja serta beban kerja atas kepuasan kerja maupun kinerjanya karyawan. Safitri et al., (2022) mendapati bahwasanya kepuasan kerjanya dapat menjadi mediasi pengaruh beban kerja atas kinerja karyawan. Zahro & Abadiyah, (2024) memperlihatkan bahwa stres kerja dan beban kerja memberikan pengaruh atas kinerjanya karyawan lewat kepuasan kerja yang menjadi variabel intervening. Selain itu, Uma & Swasti, (2024) mendapati bahwasanya beban kerja memberikan pengaruh atas kinerjanya karyawan lewat kepuasan kerja. Tetapi, sebahagian besar penelitian tersebut dilaksanakan di sektor jasa, perbankan, pendidikan, serta manufaktur, sementara penelitian pada industri galangan kapal masih relatif terbatas. Selain itu, temuan penelitian terdahulu juga memperlihatkan temuan yang belum sepenuhnya konsisten mengenai pengaruh langsung stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan masih adanya research gap yang perlu diteliti lebih lanjut, secara khusus terhadap industri maritim yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda dibandingkan sektor lainnya.

Penelitian mengenai hubungan antara beban kerja, kepuasan kerja, stres kerja, serta kinerja karyawan pada industri galangan kapal masih relatif terbatas. Atas dasar tersebut, penelitian ini dilaksanakan guna melakukan pemberian bukti empiris terkait pengaruh beban kerja serta stres kerja atas kinerja karyawan lewat kepuasan kerja pada perusahaan galangan kapal. Hasil penelitian ini diekspektasikan bisa melakukan pemberian peranan untuk pengembangannya ilmu manajemen sumber daya manusia dan juga menjadi bahan rasionalisasi untuk perusahaan pada konteks melakukan pengelolaannya stres kerja, beban kerjanya, dan juga kepuasan kerjanya guna mengeskalasikan kinerjanya karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bermaksud guna melakukan analisis pengaruh beban kerja serta stres kerja atas kinerjanya karyawan serta melakukan pengujian kontribusi kepuasan kerja yang menjadi variabel *intervening*.

2. Kajian Literatur

2.1 Stres Kerja

Stres kerja muncul akibat adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menyelesaikannya. untuk menghadapinya sehingga menimbulkan tekanan secara fisik maupun emosional (Robbins and Judge 2017). Menurut Mangkunegara (2017), stres kerja terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, harapan, dan keinginan individu. Sementara itu, Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa stres kerja dapat memicu ketegangan emosional yang berdampak pada menurunnya semangat dan efektivitas kerja. Berdasarkan *Job Stress Theory*, Luthans (2012) menyatakan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki individu. Kondisi tersebut dapat menyebabkan kelelahan, gangguan emosional, hingga penurunan kinerja. Dalam penelitian ini, stres kerja diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Afandi (2018), yaitu kondisi pekerjaan, pengembangan karier, hubungan interpersonal, peran kerja, dan struktur organisasi.

2.2 Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi (Putra, 2012). Menurut Koesomowidjojo (2017), beban kerja adalah keseluruhan aktivitas yang harus diselesaikan individu atau kelompok sesuai dengan waktu, tenaga, dan kemampuan yang dimiliki. Gibson et al. (2012) membedakan beban kerja menjadi beban kerja kuantitatif yang berkaitan dengan jumlah pekerjaan dan beban kerja kualitatif yang berkaitan dengan tingkat kesulitan pekerjaan. Berdasarkan *Workload Theory*, beban kerja yang tidak seimbang dengan

kemampuan individu dapat meningkatkan stres kerja, menurunkan kepuasan kerja, dan berdampak pada penurunan kinerja (Gibson et al. 2012). Hal tersebut didukung oleh penelitian Safitri et al. (2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kepuasan kerja serta menghambat kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, beban kerja diukur menggunakan indikator Rolos et al. (2018), yaitu target pekerjaan, penggunaan waktu, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan.

2.3 Kepuasan Kerja

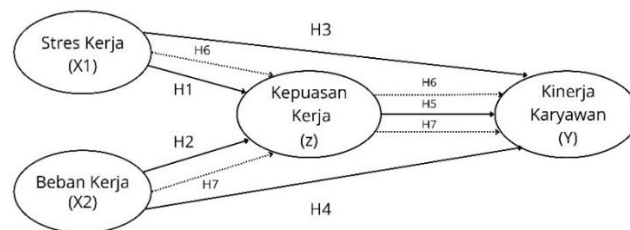
Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang muncul ketika karyawan merasa pekerjaannya sesuai dengan harapan dan kebutuhannya. Menurut Robbins and Judge (2017), kepuasan kerja merupakan hasil evaluasi individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Luthans (2012), menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti gaji, supervisi, hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja, dan kesempatan pengembangan karier. Berdasarkan *Herzberg's Two-Factor Theory*, kepuasan kerja dipengaruhi oleh *motivator factors*, seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang, serta *hygiene factors*, seperti gaji, kebijakan perusahaan, kondisi kerja, dan hubungan interpersonal Herzberg et al. (1959). Sejalan dengan itu, Widodo (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan dalam bekerja. Temuan tersebut didukung oleh Safitri et al. (2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi pada hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja diukur menggunakan indikator Talagawathi (2020), yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, supervisi, promosi, dan rekan kerja.

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Kasmir (2019), kinerja mencerminkan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja, sedangkan Mangkunegara (2017) menekankan bahwa kinerja dapat dilihat dari kualitas maupun kuantitas hasil kerja yang dicapai karyawan. Gibson et al. (2012) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari kemampuan, motivasi, dan persepsi individu terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, peningkatan kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepuasan kerja yang mampu mendorong semangat, kedisiplinan, dan produktivitas karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian Muslim and Ilmi (2023) yang menunjukkan

bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, sedangkan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur menggunakan indikator Mangkunegara (2017), yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: Diolah oleh peneliti (2026)

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Ketika karyawan mengalami stres kerja yang tinggi, mereka cenderung merasakan tekanan secara psikologis maupun emosional yang dapat menurunkan kepuasan terhadap pekerjaannya. Bertambah tingginya stres kerjanya yang dirasakan, bertambah rendahnya kepuasan kerjanya yang didapatkan karyawan (Bhastary 2020).

H1: Stres kerja memberikan pengaruh negatif atas kepuasan kerjanya karyawan.

2.6.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja yang berlebihan bisa mengakibatkan kelelahan fisik maupun mental sehingga menurunkan kenyamanan serta kepuasan kerjanya karyawan. Penelitian Yuridha, (2022) serta Zahro & Abadiyah, (2024) memperlihatkan bahwasanya beban kerja memberikan pengaruh negatif atas kepuasan kerja.

H2: Beban kerja memberikan pengaruh negatif atas kepuasan kerja karyawan.

2.6.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja dapat memengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Tingkatan stres yang tinggi berpotensi menurunkan produktivitas serta efektivitas kerja. Hasil penelitian Hermawan, (2022) menunjukkan bahwasanya stres kerja memberikan pengaruh negatif atas kinerja karyawan.

H3: Stres kerja memberikan pengaruh negatif atas kinerjanya karyawan.

2.6.4 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja yang melebihi kapasitasnya karyawan bisa menyebabkan penurunan kuantitas serta kualitas hasil kerja. Penelitian Uma & Swasti, (2024) memperlihatkan bahwasanya beban kerjanya yang tinggi bisa menurunkan kinerja karyawan.

H4: Beban kerja memberikan pengaruh negatif atas kinerjanya karyawan.

2.6.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang mempunyai tingkatan kepuasan kerjanya yang tinggi cenderung memperlihatkan komitmen serta motivasi yang lebih baik dengan demikian dapat meningkatkan kinerja. Temuan ini mendapatkan dukungan dari oleh Yang et al., (2024) dan (Talagawathi 2020).

H5: Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif atas kinerjanya karyawan.

2.6.6 Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja dapat menjadi mekanisme yang menjabarkan bagaimana stres kerja memengaruhi kinerjanya karyawan. Anggraini et al., (2023) menemukan bahwasanya kepuasan kerja bisa memediasi konektivitas antara stres kerjanya dan kinerjanya karyawan.

H6: Kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja atas kinerjanya karyawan.

2.6.7 Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan, sehingga kinerja karyawan juga cenderung menurun. Safitri et al., (2022) mendapati bahwa kepuasan kerja berkontribusi sebagai variabel mediasi pada konektivitas antara beban kerjanya serta kinerjanya karyawan.

H7: Kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja atas kinerjanya karyawan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada

seluruh responden. Populasi penelitian berjumlah 98 karyawan, dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (*saturated sampling*) karena jumlah populasi masih dapat dijangkau oleh peneliti.

Variabel penelitian terdiri atas stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) sebagai variabel independen, kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening, serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Tabel 1. Operasional Variabel dan Pengukurannya

Variabel	Definisi	Dimensi/Indikator	Skala Pengukuran	Sumber
Stres Kerja (X1)	Stres kerja ialah keadaan yang timbul akibat adanya tekanan atau tuntutan pekerjaan yang melebihi kapabilitas individu pada konteks mengatasinya.	1. Keadaan pekerjaan 2. Peran kerja 3. Hubungan antar rekan kerja 4. Struktur organisasi 5. Pengembangan karir	Likert	Afandi (2018)
Beban Kerja (X2)	Beban kerja ialah sejumlah aktivitas ataupun tugas yang wajib dituntaskan karyawan pada periode waktu tertentu selaras sebagaimanauntutannya organisasi.	1. Standarisasi pekerjaan 2. Pemakaian waktu kerja 3. Situasi pekerjaan 4. Targetnya yang wajib dicapai	Likert	Rolos et al. (2018)
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja ialah perasaan positifnya karyawan atas pekerjaannya yang muncul dari penilaian terhadap beragam sisi pekerjaan.	1. Supervisi 2. Rekan kerja 3. Pekerjaan tersebut sendiri 4. Promosi 5. Gaji	Likert	Talagawathi (2020)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan ialah hasil yang dicapai karyawan selaras sebagaimana tanggung jawab dan target yang telah ditetapkan organisasi.	1. Kuantitas kerja 2. Ketepatan waktu 3. Kualitas kerja	Likert	Mangkunegara (2017)

Sumber: Data diolah peneliti (2026).

Berlandaskan Tabel 1, keseluruhan variabel penelitian dilakukan pengukurannya memakai indikator yang diadopsi dari penelitian terdahulu dan memakai skala Likert empat poin. Indikator stres kerja mengacu pada Afandi (2018), beban kerja mengacu pada Rolos et al. (2018), kepuasan kerja mengacu pada Talagawathi (2020), dan kinerja karyawan mengacu pada (Mangkunegara 2017).

Data penelitian dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS 4.0. Metode ini digunakan karena mampu menganalisis hubungan antarvariabel secara simultan serta mengevaluasi model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Analisis dilakukan untuk menguji validitas, reliabilitas, dan hubungan antarvariabel dalam model penelitian (Hair et al. 2022) .

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Usia	20–30 Tahun	49	50,0%
	31–40 Tahun	25	25,5%
	41–50 Tahun	18	18,4%
	>50 Tahun	6	6,1%
Jenis Kelamin	Laki-laki	83	84,7%
	Perempuan	15	15,3%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	60	61,2%
	Diploma	7	7,1%
	S1	31	31,6%
Masa Kerja	3–6 Bulan	27	27,6%
	1–3 Tahun	61	62,2%
	>5 Tahun	10	10,2%

Sumber: Data diolah peneliti (2026).

Berlandaskan Tabel 2, karakteristik responden, mayoritas responden berusia 20–30 tahun sebanyak 49 orang (50,0%), berjenis kelamin laki-laki sebanyak 83 orang (84,7%), memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 60 orang (61,2%), dan memiliki masa kerja 1–3 tahun sebanyak 61 orang (62,2%). Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh karyawan laki-laki usia produktif dengan tingkat pendidikan SMA/SMK dan pengalaman kerja yang cukup memadai.

4.2 Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 3. Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Standar Deviasi
Stres Kerja	2,668	0,998
Beban Kerja	2,676	0,957
Kepuasan Kerja	2,693	1,014
Kinerja Karyawan	2,704	0,983

Sumber: Data diolah peneliti (2026).

Berdasarkan Tabel 3, nilai rata-rata seluruh variabel berada pada kisaran 2,668–2,704 dengan standar deviasi antara 0,957–1,014. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung memberikan penilaian yang cukup baik terhadap setiap variabel penelitian. Nilai

standar deviasi yang relatif mendekati 1 juga menunjukkan bahwa jawaban responden cukup beragam, namun masih menggambarkan kondisi responden secara umum.

Hasil pengujian validitas konvergen menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70 sehingga seluruh indikator dinyatakan valid.

Tabel 4. Nilai Outer Loading

Indikator	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Stres Kerja
X1.1				0,863
X1.2				0,918
X1.3				0,924
X1.4				0,869
X1.5				0,877
X1.6				0,916
X1.7				0,897
X1.8				0,889
X1.9				0,882
X1.10				0,889
X2.1	0,867			
X2.2	0,881			
X2.3	0,850			
X2.4	0,885			
X2.5	0,842			
X2.6	0,898			
X2.7	0,890			
X2.8	0,881			
Y1.1			0,887	
Y1.2			0,879	
Y1.3			0,917	
Y1.4			0,880	
Y1.5			0,925	
Y1.6			0,905	
Y1.7			0,878	
Y1.8			0,904	
Y1.9			0,922	
Z1.1		0,921		
Z1.10		0,929		
Z1.2		0,917		
Z1.3		0,917		
Z1.4		0,933		
Z1.5		0,912		
Z1.6		0,904		
Z1.7		0,911		
Z1.8		0,905		
Z1.9		0,899		

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0 (2026)

Berdasarkan Tabel 4, hasil pengujian validitas konvergen menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70 sehingga seluruh indikator dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Beban Kerja	0,765	0,956	0,963
Kepuasan Kerja	0,837	0,978	0,981
Kinerja Karyawan	0,810	0,971	0,975
Stres Kerja	0,797	0,972	0,975

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0 (2026)

Berlandaskan Tabel 5, keseluruhan variabel mempunyai skor AVE lebih besar daripada 0,50 serta nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability lebih besar dari 0,70. Dengan demikian seluruh konstruk dikatakan valid dan reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Diskriminan (Fornell-Larcker Criterion)

Variabel	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Stres Kerja
Beban Kerja	0,874			
Kepuasan Kerja	-0,687	0,915		
Kinerja Karyawan	-0,706	0,842	0,900	
Stres Kerja	0,614	-0,724	-0,677	0,892

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0 (2026)

Berlandaskan Tabel 6, skor akar kuadrat AVE pada tiap-tiap konstruksya lebih besar dibandingkan skor hubungan antar konstruk lainnya. Hasil tersebut memperlihatkan bahwasanya seluruh variabel sudah melakukan pemenuhan kriteria validitas diskriminannya dengan demikian bisa memperluas konstruk yang diukur dengan baik.

Tabel 7. Nilai R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,609	0,601
Kinerja Karyawan	0,741	0,733

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0 (2026).

Berlandaskan Tabel 7, hasil dari pengujian R-Square memperlihatkan bahwasanya variabel kepuasan kerja mempunyai skor R^2 sejumlah 0,609 serta variabel kinerja karyawan mempunyai skor R^2 sejumlah 0,741. Hal ini memperlihatkan bahwasanya nilai R^2 kepuasan kerja sejumlah 0,609 termasuk pada kategori moderat, sedangkan kinerja karyawan sejumlah 0,741 tergolong dalam klasifikasi substansial, mengacu pada klasifikasi Hair et al. (2022)

Tabel 8. Nilai F-Square

Variabel	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Beban Kerja	0,247	0,097

Variabel	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Stres Kerja	0,384	0,013
Kepuasan Kerja	-	0,586

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0 (2026).

Berlandaskan Tabel 8, hasil dari pengujian F-Square memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja mempunyai pengaruh terbesar atas kinerja karyawan melalui skor F^2 sejumlah 0,586. Sementara itu stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang relatif kecil hingga sedang terhadap variabel yang dipengaruhi dalam model penelitian.

4.3 Pengujian Hipotesis

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	Original Sample (O)	T Statistics	P Values	Keputusan
H1	Stres Kerja → Kepuasan Kerja	-0,485	6,282	0,000	Diterima
H2	Beban Kerja → Kepuasan Kerja	-0,389	4,727	0,000	Diterima
H3	Stres Kerja → Kinerja Karyawan	-0,086	1,051	0,293	Ditolak
H4	Beban Kerja → Kinerja Karyawan	-0,223	3,074	0,002	Diterima
H5	Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,627	7,742	0,000	Diterima
H6	Stres Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	-0,304	4,591	0,000	Diterima
H7	Beban Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	-0,244	3,900	0,000	Diterima

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS 4.0 (2026).

Berdasarkan Tabel 9, terdapat enam hipotesis yang diterima dan satu hipotesis yang ditolak. Stres kerja dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, stres kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan karena nilai p -value lebih besar dari 0,05. Pada pengaruh tidak langsung, kepuasan kerja terbukti mampu memediasi pengaruh stres kerja maupun beban kerja terhadap kinerja karyawan. Seluruh hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 9.

4.5.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 2,668 dengan standar deviasi sebesar 0,998, sedangkan kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 2,693 dengan standar deviasi sebesar 1,014. Responden paling banyak merasakan tekanan pekerjaan, sedangkan pada kepuasan kerja aspek yang paling dominan adalah kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar -0,485, nilai *t-statistics* sebesar 6,282, dan *p-value* sebesar 0,000 ($<0,05$), sehingga H1 diterima. Artinya, semakin tinggi stres kerja, semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan Teori Perilaku Organisasi Robbins and Judge (2017) serta penelitian Bhastary (2020) dan (Astuti et al. (2022).

4.5.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 2,676 dengan standar deviasi sebesar 0,957, sedangkan kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 2,693 dengan standar deviasi sebesar 1,014. Responden paling banyak menilai bahwa prosedur kerja telah berjalan dengan baik dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar -0,389, nilai *t-statistics* sebesar 4,727, dan *p-value* sebesar 0,000 ($<0,05$), sehingga H2 diterima. Artinya, semakin tinggi beban kerja, semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Kondisi ini sejalan dengan data perusahaan yang mencatat 142 kasus sakit, 233 kasus keterlambatan, dan 57 kasus cuti selama Mei–September 2025. Hasil ini juga sejalan dengan Yuridha (2022), Zahro and Abadiyah (2024), serta (Astuti et al. 2022).

4.5.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 2,668 dengan standar deviasi sebesar 0,998, sedangkan kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 2,704 dengan standar deviasi sebesar 0,983. Responden paling banyak merasakan tekanan pekerjaan, sedangkan pada variabel kinerja aspek yang paling dominan adalah kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar -0,086, nilai *t-statistics* sebesar 1,051, dan *p-value* sebesar 0,293 ($>0,05$), sehingga H3 ditolak. Artinya, stres kerja belum tentu menurunkan kinerja karyawan secara langsung. Hasil ini sejalan dengan Pangabea et al. (2024) dan (Anggraini et al. 2023).

4.5.4 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 2,676 dengan standar deviasi sebesar 0,957, sedangkan kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 2,704 dengan standar deviasi

sebesar 0,983. Responden paling banyak menilai bahwa prosedur kerja sudah berjalan dengan baik dan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar perusahaan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar -0,223, nilai *t-statistics* sebesar 3,074, dan *p-value* sebesar 0,002 ($<0,05$), sehingga H4 diterima. Artinya, semakin tinggi beban kerja, semakin rendah kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan Umboh et al. (2022), Hermawan (2022), serta Uma and Swasti (2024).

4.5.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 2,693 dengan standar deviasi sebesar 1,014, sedangkan kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 2,704 dengan standar deviasi sebesar 0,983. Responden paling banyak menilai bahwa pekerjaan telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan dapat diselesaikan sesuai standar perusahaan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,627, nilai *t-statistics* sebesar 7,742, dan *p-value* sebesar 0,000 ($<0,05$), sehingga H5 diterima. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja, semakin baik kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan Dian Aulya Putry (2024), Yang et al. (2024), Dewi and Julianti (2025), serta (Ratu et al. 2025).

4.5.6 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Stres kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 2,668 dengan standar deviasi sebesar 0,998, sedangkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan masing-masing memiliki nilai rata-rata sebesar 2,693 dan 2,704. Berdasarkan jawaban responden, tekanan pekerjaan menjadi aspek yang paling dominan pada stres kerja, sedangkan pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan, responden lebih banyak menilai bahwa pekerjaan telah sesuai dengan kemampuan dan dapat diselesaikan sesuai standar perusahaan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t-statistics* sebesar 4,591 dan *p-value* sebesar 0,000 ($<0,05$), sehingga H6 diterima. Artinya, stres kerja tidak memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi melalui kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan Anggraini et al. (2023) serta Dian Aulya Putry (2024).

4.5.7 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Beban kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 2,676 dengan standar deviasi sebesar 0,957, sedangkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan masing-masing memiliki nilai rata-rata sebesar 2,693 dan 2,704. Responden paling banyak menilai bahwa prosedur kerja sudah berjalan dengan baik, pekerjaan sesuai dengan kemampuan, serta dapat diselesaikan sesuai standar perusahaan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t-statistics* sebesar 3,900 dan *p-value* sebesar 0,000 ($<0,05$), sehingga H7 diterima. Artinya, beban kerja yang semakin tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja, yang kemudian berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Dewi and Julianti 2025).

4.4 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja dan beban kerja yang dirasakan karyawan, maka kepuasan kerja cenderung menurun. Selain itu, beban kerja juga berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan beban kerja dapat menurunkan kinerja, sementara peningkatan kepuasan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Di sisi lain, stres kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan serta membantu mengurangi dampak negatif stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja.

4.5 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menjaga kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya perlu memperhatikan beban kerja dan stres kerja, tetapi juga menciptakan kondisi kerja yang mampu meningkatkan kepuasan karyawan. Pembagian tugas yang sesuai, kejelasan pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang nyaman dapat membantu menjaga kepuasan kerja sehingga kinerja karyawan tetap optimal.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengukuran kinerja berdasarkan persepsi karyawan mampu memberikan gambaran mengenai penilaian karyawan terhadap hasil kerjanya sendiri. Namun, untuk memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh, penilaian tersebut dapat dipadukan dengan evaluasi dari atasan langsung, data penilaian kinerja perusahaan, maupun umpan balik dari pelanggan. Dengan demikian, hasil penilaian kinerja tidak hanya berasal dari sudut pandang karyawan, tetapi juga didukung oleh penilaian yang lebih objektif.

4.6 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, pengukuran kinerja karyawan dilakukan berdasarkan jawaban responden melalui kuesioner sehingga hasil penelitian hanya menggambarkan penilaian dari sudut pandang karyawan. Penilaian tersebut belum dibandingkan dengan penilaian dari atasan langsung, data penilaian kinerja perusahaan, maupun umpan balik dari pelanggan. Kedua, penelitian ini hanya dilakukan pada perusahaan galangan kapal sehingga hasil penelitian belum tentu memberikan hasil yang sama apabila diterapkan pada perusahaan atau sektor industri yang berbeda. Ketiga, penelitian ini hanya menguji pengaruh stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Padahal masih terdapat faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, maupun komitmen organisasi.

4.7 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, maupun *work life balance*. Penelitian juga dapat dilakukan pada perusahaan atau sektor industri yang berbeda agar hasilnya lebih luas dan dapat dibandingkan dengan kondisi di perusahaan lain. Selain itu, pengukuran kinerja tidak hanya menggunakan penilaian dari karyawan melalui kuesioner, tetapi juga dapat dipadukan dengan penilaian dari atasan langsung, data penilaian kinerja perusahaan, atau umpan balik dari pelanggan sehingga hasil yang diperoleh menjadi lebih objektif. Penggunaan pendekatan kualitatif atau *mixed methods* juga dapat dipertimbangkan untuk memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai pengalaman karyawan dalam menghadapi stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja.

4.8 Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator* (1st ed.). Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Anggraini, D., Nasution, M. I., & Prayogi, M. (2023). Optimalisasi kinerja pegawai: Stres kerja dan kualitas kehidupan kerja dengan mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 24(2), 170–198.
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Sepytarini, E. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 1119–1136. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i4.1065>
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5287>
- Dewi, R. F., Julianti, E., & Ronny. (2025). Peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja personil. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 58–75.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja PT Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York, NY: John Wiley & Sons.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku organisasi (Organizational behavior)*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Edisi revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi industri dan organisasi* (Edisi revisi). Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Muslim, D., & Ilmi, Z. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja: Studi empiris pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Nusantara*, 1(3), 173–183.
- Pangabean, R. K., Junita, A., & Miraza, Z. (2024). The impact of stress and workload on performance moderated by work shift. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1), 19–30. <https://doi.org/10.14710/jab.v13i1.54614>
- Putry, D. A., & Hamsal. (2024). Pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada karyawan PT Sharp Electronic Cabang Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(1), 363–381. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.2995>
- Putri, L. R. L., Hidayat, A. P., Kalis, M. C. I., Daud, I., & Sulistiowati. (2025). How job stress and job satisfaction can mediating workload and employee performance at Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) of Melawi Regency, West Borneo. *SINERGI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 15(1), 7–12.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi (Organizational behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rolos, F. S., Sendow, G. M., & Rumokoy, F. S. (2018). Pengaruh stres kerja, konflik kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 19–28.
- Safitri, U. L., Widagdo, B., & Novianti, K. R. (2022). The influence of work motivation and workload on employee performance with job satisfaction as a mediation variable. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan (JAMANIKA)*, 2(2).
- Talagawathi, N. M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Bisnis*, 1(2), 101–110.
- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 181–190. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>
- Umboh, M. J., Tewal, B., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kotamobagu. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 848–857.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yang, Y., Obrenovic, B., Kamocho, D. W., Godinic, D., & Ostic, D. (2024). Enhancing job performance: The critical roles of well-being, satisfaction, and trust in supervisor. *Behavioral Sciences*, 14(8), 688. <https://doi.org/10.3390/bs14080688>
- Yuridha, R. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan job crafting terhadap kepuasan kerja karyawan. *SIBATIK Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(9), 1781–1792. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.235>
- Zahro, S., & Abadiyah, R. (2024). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Puskesmas Wonoayu. *Competence: Journal of Management Studies*, 18(1), 1–18. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v18i1.24449>