

**ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN
STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

(Studi Pada Karyawan CV. Bartec Utama Mandiri Semarang)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :
Karina Anggraeni
NIM. 12010113130193

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
2018**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Karina Anggraeni
Nomor Induk Mahasiswa : 12010113130193
Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN
STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**
Dosen Pembimbing : Dr. Hj. Indi Djastuti, MS.

Semarang, 11 Januari 2018

Dosen Pembimbing

(Dr. Hj. Indi Djastuti, MS.)

NIP. 19570218 198403 2001


PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Karina Anggraeni
Nomor Induk Mahasiswa : 12010113130193
Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN
STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 24 Januari 2018

Tim Penguji

1. Dr. Hj. Indi Djastuti, MS. ()

2. Dra. Rini Nugraheni, MM ()

3. Andriyani, SE, MM ()

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Karina Anggraeni, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan CV. Bartec Utama Mandiri Kota Semarang)**, adalah tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 11 Januari 2018
Yang membuat pernyataan,

Karina Anggraeni

NIM. 12010113130193

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ When there is a will there is a way”

“ A flower doesn't think of competing with the flower next to it. It just blooms”

**Skripsi ini merupakan persembahan dari penulis
untuk orang tua dan keluarga atas doa serta
dukungan kepada penulis**

ABSTRAK

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk dapat menghasilkan kinerja yang maksimal karyawan terlebih dahulu harus merasa puas dengan pekerjaan yang dimiliki. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor utama yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Puas atau tidaknya seorang karyawan akan pekerjaannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel intervening. Penelitian dilakukan di perusahaan CV. Bartec Utama Mandiri di Semarang dengan populasi penelitian sebanyak 224 orang karyawan. Teknik purposive sampling digunakan dalam penelitian ini dengan populasi karyawan pada masa kerja dua tahun atau lebih. Jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 75 orang. Metode pengumpulan data dengan survey dengan kuesioner sebagai alatnya dan wawancara. Pengujian data menggunakan SPSS dan teknik yang digunakan adalah uji analisis jalur, dimana analisis tersebut terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji f, uji koefisien determinasi dan uji sobel untuk menguji efek mediasi.

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Sedangkan beban kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja memediasi hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja.

Kata kunci : beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja

ABSTRACT

Company need high quality human resources is in order achieving its goals. To provide maximum performance for the company employee must first be satisfied with his work. Job satisfaction is one of the main factors determining whether company's goals can be achieved or not. Employees satisfaction can be affected by various factors. This study aims to determine the effect of workload on job satisfaction with work stress as an intervening variable. The research was conducted at CV. Bartec Utama Mandiri in Semarang with a population of 224 employees. The purposive sampling technique is used in this research with the population are employees with the working period of two years or more. The number of samples in this research are 75 people. Data collected by survey with questionnaires as the tool and interview. The data tested using SPSS and technique used is path analysis test, where the analysis consist of validity test, reliability test, classical assumption test, t test, f test, coefficient determination test and sobel test to test mediation effect.

The results of the analysis in this study showed that the workload proved to have a positive and significant effect on job stress. While the workload has a negative and significant relationship to job satisfaction. Then work stress have a negative and significant effect on job satisfaction.

Keyword : workload, job stress, job satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan CV. Barteve Utama Mandiri)**”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih atas bantuannya untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini kepada :

1. Kedua orang tua, Bapak M. Agus Subagio dan Ibu Nugraheni serta Nana, Dendi dan C yang selalu mendoakan, menyemangati dan memberikan dukungan dalam segala hal.
2. Bapak Dr. Suharnomo, S.E, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang.
3. Bapak Dr. Harjum Muharam, S.E., M.E., selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang.

4. Ibu Dr. Hj. Indi Djastuti, MS, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, bimbingan, masukan, dan perhatian selama masa penulisan skripsi ini.
5. Bapak Rizal Hari Magnadi, S.E., M.M dan Ibu Ismi Darmastuti, S.E., M.M, selaku dosen wali penulis selama menempuh studi di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
6. Bapak Hadi Pranoto dan Ibu Widyorini Trikrisnani, selaku jajaran direksi CV. Bartec Utama Mandiri yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di CV. Bartec Utama Mandiri.
7. Mbak Arini, selaku staff HRD CV. Bartec Utama Mandiri yang telah membantu dan memberi arahan selama penelitian.
8. Seluruh karyawan CV. Bartec Utama Mandiri khususnya yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
9. Seluruh staff dan karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang atas bantuannya selama penulis menempuh studi.
10. Andreana, Renata Dyah, Arsari, Nimas, Maulidya, Ana yang selalu memberikan dukungan, saran, dan motivasi selama masa kuliah, khususnya dalam penulisan skripsi.
11. APINK (Anggit, Pressi, dan Indi) serta Atsila, Shofi, dan Achi yang selalu menyemangati penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi.
12. Indri, Tya, Dhita dan Dede, selaku teman-teman satu bimbingan. Terima kasih atas kesediaannya untuk selalu membantu penulis.

13. KKN TIM II 2016 Desa Delik, Tuntang. Terima kasih atas pengalaman dan kebersamaan selama 35 hari.
14. Teman-teman Manajemen 2013 atas segala bantuan selama perkuliahan.
15. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Penulis berharap skripsi ini dapat member manfaat bagi berbagai pihak.

Semarang, 11 Januari 2018

Penulis

Karina Anggraeni

NIM. 12010113130193

DAFTAR ISI

JUDUL.....	i
PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	9
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	9
1.3.2 Rumusan Masalah.....	9
1.4 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teoritis.....	12
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	12
2.1.2 Beban Kerja.....	21
2.1.3 Stres Kerja.....	24
2.2 Hubungan Antar Variabel.....	32
2.2.1 Hubungan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja.....	32
2.2.2 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	33
2.2.3 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	34
2.3 Penelitian Terdahulu.....	35
2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	43

2.5	Hipotesis.....	44
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		45
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	45
3.1.1	Variabel Penelitian.....	45
3.1.2	Definisi Operasional Variabel.....	46
3.2	Populasi dan Sampel.....	48
3.2.1	Populasi.....	48
3.2.2	Sampel.....	49
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	49
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	50
3.5	Metode Analisis Data.....	52
3.5.1	Analisis Angka Indeks.....	52
3.6	Uji Kelayakan Instrumen.....	52
3.6.1	Uji Validitas.....	53
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	53
3.7	Uji Asumsi Klasik.....	53
3.7.1	Uji Normalitas.....	53
3.7.2	Uji Multikolinieritas.....	54
3.7.3	Uji Heterokedastisitas.....	55
3.8	Analisis Jalur.....	55
3.9	Uji <i>Goodness of Fit</i>	56
3.9.1	Uji Statistik F.....	56
3.9.2	Uji Koefisien Determinasi.....	57
3.9.3	Uji Statistik t.....	57
3.10	Uji Sobel.....	57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		60
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	60
4.1.1	Profil Perusahaan.....	60
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	61
4.1.3	Struktur Organisasi.....	62
4.2	Deskripsi Objek Penelitian.....	63

4.2.1	Responden Menurut Jenis Kelamin.....	63
4.2.2	Responden Menurut Usia.....	64
4.2.3	Responden Menurut Masa Kerja.....	65
4.2.4	Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	66
4.2.5	Responden Menurut Status Pernikahan.....	67
4.3	Metode Analisis Data.....	68
4.3.1	Analisis Angka Indeks.....	68
4.3.2	Analisis Angka Indeks Variabel Beban Kerja (X1).....	70
4.3.3	Analisis Angka Indeks Variabel Stres Kerja (Y1).....	71
4.3.4	Analisis Angka Indeks Variabel Kepuasan Kerja (Y2).....	72
4.4	Uji Kelayakan Instrumen.....	73
4.4.1	Uji Validitas.....	73
4.4.2	Uji Reliabilitas.....	74
4.5	Uji Asumsi Klasik.....	75
4.5.1	Uji Normalitas.....	75
4.5.2	Uji Multikolinieritas.....	82
4.5.3	Uji Heterokedastisitas.....	82
4.6	Analisis Jalur.....	83
4.6.1	Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, serta Pengaruh Total antar Variabel.....	85
4.7	Uji <i>Goodness of Fit</i>	86
4.7.1	Uji F.....	86
4.7.2	Uji Koefisien Determinasi.....	87
4.7.3	Uji t.....	89
4.8	Uji Sobel.....	92
4.9	Pembahasan.....	93
4.9.1	Beban Kerja Terhadap Stres Kerja.....	93
4.9.2	Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	95
4.9.3	Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	96
BAB V	PENUTUP	98
5.1	Kesimpulan.....	98

5.2	Implikasi Penelitian.....	99
5.2.1	Implikasi Teoritis.....	99
5.2.2	Implikasi Manajerial.....	100
5.3	Keterbatasan Manajerial.....	102
5.4	Saran.....	103
5.4.1	Bagi Penelitian Yang Akan Datang.....	103
5.4.2	Bagi Perusahaan.....	104
	DAFTAR PUSTAKA.....	105
	LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	108

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Perbedaan Hasil Penelitian Sebelumnya.....	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	46
Tabel 4.1	Data Responden Penelitian Menurut Jenis Kelamin.....	64
Tabel 4.2	Data Responden Penelitian Menurut Usia	65
Tabel 4.3	Data Responden Penelitian Menurut Masa Kerja.....	66
Tabel 4.4	Data Responden Penelitian Menurut Tingkat Pendidikan	67
Tabel 4.5	Data Responden Penelitian Menurut Status Pernikahan.....	68
Tabel 4.6	Hasil Angka Indeks Beban Kerja.....	70
Tabel 4.7	Hasil Angka Indeks Stres Kerja.....	71
Tabel 4.8	Hasil Angka Indeks Kepuasan Kerja	72
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas	74
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas.....	75
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas Model Regresi Pertama	78
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas Model Regresi Kedua	81
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinieritas	82
Tabel 4.14	Hasil Koefisien Persamaan Linier Berganda	84
Tabel 4.15	Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total	85
Tabel 4.16	Hasil Uji F.....	86
Tabel 4.17	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	88
Tabel 4.18	Hasil Uji t.....	90
Tabel 4.19	Perbandingan Nilai t hitung dengan t tabel.....	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	44
Gambar 3.1 Panel Hubungan Tak Langsung X Mempengaruhi Y Melalui M	58
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Model Regresi Pertama (P-Plot)	76
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Model Regresi Pertama (Histogram)	77
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Model Regresi Kedua (P-Plot)	79
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas Model Regresi Kedua (Histogram)	80
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas	83
Gambar 4.6 Hubungan Tidak Langsung Beban Kerja Mempengaruhi Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja	92

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Surat Ijin Penelitian	108
Lampiran B Kuesioner Penelitian	111
Lampiran C Tabulasi Data	119
Lampiran D Hasil Regresi Melalui SPSS	127

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pencapaian tujuan perusahaan dan keberlangsungan hidup perusahaan dipengaruhi oleh bagaimana seorang karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan padanya atau disebut kinerja. Di era sekarang ini dimana persaingan semakin tinggi, karyawan dituntut untuk mengerjakan pekerjaannya secara sempurna. Baik atau buruknya performa seorang karyawan bergantung pada seberapa puas orang tersebut terhadap pekerjaannya. Seorang karyawan mampu menunjukkan kinerja yang baik ketika ia merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan karena berkaitan langsung dengan perasaan karyawan akan pekerjaan yang dimiliki. Individu harus merasa puas terhadap pekerjaannya agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik karena kepuasan kerja berhubungan dengan moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan (Hasibuan, 2014). Karena kinerja karyawan bergantung pada kepuasan kerja maka kepuasan kerja merupakan salah satu faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Puas atau tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya tidak dapat hanya dinilai dari besarnya upah/gaji yang diterima melainkan dipengaruhi oleh beberapa hal lainnya.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tergantung pada cara para karyawan memandang pekerjaan

mereka (Handoko, 2001). Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Luthans (2006) menyebutkan bahwa terdapat lima dimensi kepuasan kerja yaitu gaji, pengawasan, kesempatan promosi, pekerjaan itu sendiri, dan rekan kerja.

Salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja adalah beban kerja. Dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan, setiap karyawan tentu memiliki tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Besarnya tugas dan tanggung jawab tersebut tergantung pada jabatan yang dipikulnya. Beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan yang tugaskan pada karyawan, baik secara individu ataupun kelompok, dan tugas tersebut harus dilaksanakan pada periode tertentu. Munandar (2014) mendefinisikan beban kerja sebagai kondisi dari pekerjaan beserta uraian yang harus diselesaikan dalam eaktu tertentu.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja karena apabila seseorang memikul beban pekerjaan yang terlalu berat dan merasa tertekan maka besar kemungkinan orang tersebut akan merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat yang disebabkan semakin ketatnya persaingan akan membuat karyawan lebih cepat mengalami stress dan kepanikan, sehingga tidak dapat menikmati pekerjaannya lagi. Karenanya porsi dari pembagian dari beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan atau kapasitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya (Bawono dan Nugraheni, 2015). Menurut Prihatini (dalam Bawono dan Nugraheni,2015) terdapat faktor-faktor

yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar diri pekerja misalnya tugas-tugas yang bersifat fisik, organisasi kerja, lingkungan kerja, dan lain sebagainya. Sedangkan faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat dari reaksi beban kerja eksternal.

Ketika seseorang menanggung beban pekerjaan yang terlalu berat maka akan memicu terjadinya stres yang dapat berujung pada menurunnya tingkat kepuasan kerja. Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2007) mendefinisikan stres sebagai suatu respon adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa yang memberikan tuntutan khusus terhadap seseorang. Terdapat dua jenis stres yaitu stres positif dan stres negatif. Stres yang positif atau disebut dengan eustres merupakan stress menyenangkan yang dapat mendukung hal-hal positif serta bisa memacu seseorang untuk mengerjakan tugasnya dengan lebih baik. Sedangkan distres ialah jenis stres yang buruk yang apabila terjadi secara sering dan terus menerus akan menyebabkan kelelahan emosional, sinisme, serta mengurangi prestasi pribadi..

Berbeda dengan stres pada umumnya, stres kerja terdiri elemen individu, elemen organisasi dan elemen terkait pekerjaan. Stres kerja meliputi tanggapan emosional dan fisik yang berbahaya, yang terjadi ketika pekerja merasakan keseimbangan yang tidak memadai antara tuntutan pekerjaan mereka dan kemampuan mereka. Stres kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Stres kerja dapat diartikan sebagai

tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Ketika seseorang merasa sudah tidak mampu memenuhi tugas-tugas pekerjaan maka besar kemungkinan orang tersebut .

Stres kerja salah satunya disebabkan oleh beban kerja yang terlalu berat. Individu yang memiliki beban kerja yang terlalu berat akan menghadapi tekanan yang dapat memicu stres. Semakin berat beban pekerjaan maka semakin besar pula kemungkinan terjadi stres. Berurusan dengan beban kerja yang terlalu berat serta dikejar target yang hampir tidak mungkin untuk dijangkau dapat menimbulkan stres.

Penelitian mengenai kepuasan kerja sangat luas dan terus berkembang. Tiap penelitian menggunakan variabel independen yang berbeda-beda untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja, Dalam penelitian ini peneliti akan meneliti hubungan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel intervening. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan antar variabel memiliki hasil yang berbeda-beda. Adanya *research gap* menunjukkan bahwa penelitian mengenai topik ini dapat dikembangkan lagi untuk melihat hubungan yang sebenarnya antara beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja. Berikut ialah rangkuman dalam bentuk tabel mengenai beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan hal tersebut :

Tabel 1.1
Perbedaan Hasil Penelitian Sebelumnya

Variabel	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
Beban Kerja	Noraani Mustapha dan Wee Yu Ghee (2013)	<i>Examining Faculty Workload as Antecedent of Job Satisfaction among Academic Staff of Higher Public Education in Kelantan, Malaysia</i>	Terdapat korelasi yang kuat antara beban kerja harian pekerja dan kepuasan kerja.
	Karen R. Graham, Barbara L. Davies, A. Kirsten Woodend, Jane Simpson, Shannon L. Mantha (2011)	<i>Impacting Canadian Public Health Nurses' Job Satisfaction</i>	Ada hubungan negatif antara beban kerja dan kepuasan kerja, yaitu ketika beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun dan sebaliknya.
	Putu Melati Purbaningrat Yo dan Ida Bagus Ketut Surya (2015)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 23,7 %

Stress Kerja	Ernest Brewer , Jama McMahan-Landers (2003)	<i>The Relationship Between Job Stress and Job Satisfaction Among Industrial and Technical Teacher Educators</i>	Analisis korelasional menunjukkan adanya hubungan terbalik yang kuat antar konsep, dengan faktor stres yang terkait dengan kurangnya dukungan organisasional lebih mempengaruhi kepuasan kerja dibandingkan dengan stresor yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.
	Dhini Rama Dhania (2010)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif di Kota Kudus)	Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 3,3 %. Karena pengaruhnya sangat kecil maka dapat diartikan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
	Rong-Chang Jou, Chung-Wei Kuo, Mei-Ling Tang (2013)	<i>A study of job stress and turnover tendency among air traffic controllers: The mediating effects of job satisfaction</i>	Hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja adalah negatif

Sumber : Beberapa jurnal

CV. Bartec Utama Mandiri (BUMA) merupakan perusahaan manufaktur yang saat ini berfokus pada produksi peralatan rumah sakit dengan harga

terjangkau dan dengan standar kualitas tinggi terutama untuk fasilitas kesehatan (rumah sakit, rumah sakit bersalin, klinik) dengan sumber dana independen (swadana atau sosial). Perusahaan ini berdiri pada tahun 2003 tepatnya bulan Maret dan berlokasi di kota Semarang. Di awal berdirinya CV. Bartec Utama Mandiri lebih banyak terlibat dalam berbagai macam kegiatan nilai tambah (*value engineering*) dan energi terbarukan (*renewable energy engineering*). Peralatan kesehatan yang diproduksi oleh CV. BUMA ini dipasarkan di banyak rumah sakit di Indonesia. CV. BUMA telah menjalin kerjasama dengan pemerintah. Hal ini terlihat dari produk-produk CV. BUMA yang dapat ditemukan di e-katalog.lkpp.go.id . Karyawan CV. BUMA ini terdiri staff dan pekerja langsung (*direct worker*). Terhitung pada bulan Oktober 2017 CV. Bartec Utama Mandiri memiliki 224 orang karyawan dengan rincian 113 orang merupakan staff dan sisanya yaitu 111 orang adalah *direct worker*.

Kebanyakan karyawan di CV. BUMA merupakan karyawan tidak tetap. Mereka harus bekerja selama 2-3 tahun sebelum bisa diangkat menjadi karyawan tetap. Selama masa percobaan tersebut kinerja mereka akan dipantau oleh atasan untuk melihat layak atau tidaknya mereka diangkat menjadi karyawan tetap.

Karena CV. Bartec Utama Mandiri termasuk perusahaan berskala nasional yang produknya sudah dipasarkan di hampir seluruh wilayah di Indonesia maka CV. BUMA harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia sangat dibutuhkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Untuk memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan terlebih dulu karyawan harus merasa puas dengan pekerjaannya.

Saat ini CV. Bartec Utama Mandiri belum memiliki *show room* sehingga produksi dilakukan dengan mengacu pada pesanan yang diterima melalui lkpp dan tidak ada barang *ready stock*. Jumlah produksi yang tidak tetap dan tidak dapat diprediksi sebelumnya dapat membuat karyawan merasa bahwa beban pekerjaan mereka terlalu berat. Ketika terdapat pesanan dalam jumlah banyak tidak jarang karyawan harus bekerja lembur. Apabila hal seperti ini sering terjadi maka besar kemungkinan karyawan akan mengalami stres. Beban kerja yang terlalu berat dan stres merupakan dua hal yang mempengaruhi kepuasan kerja. Apabila karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya maka kegiatan perusahaan akan terganggu.

Dari penelitian ini diharapkan bahwa semakin luas pemahaman mengenai beban kerja serta pengaruhnya terhadap stress kerja yang pada akhirnya akan membawa dampak bagi tingkat kepuasan kerja

1.2 Rumusan Masalah

Karyawan merupakan asset utama sebuah perusahaan. Karyawan merupakan perencana, pelaksana, dan pengendali yang berperan aktif membantu perusahaan mencapai tujuannya (Hasibuan, 2014). Agar seseorang dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik terlebih dahulu ia harus merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor utama yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Puas atau tidaknya karyawan terhadap

pekerjaannya dipengaruhi oleh berbagai hal, diantaranya adalah beban kerja dan stres kerja yang akan dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

Beban kerja yang terlalu berat justru dapat menjadikan seseorang tidak maksimal dalam menyelesaikan tugasnya dan berpotensi merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga terkadang dikaitkan dengan stres kerja. Stres kerja mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang. Ketika individu mengalami stres, kecil kemungkinan ia akan merasakan kepuasan kerja.

Sampel penelitian ialah seluruh staff CV.BUMA baik pria maupun wanita yang sudah bekerja di CV. BUMA selama minimal 2 (dua) tahun. Hal ini dipilih karena untuk dapat memahami ritme kerja di suatu perusahaan, dua tahun adalah waktu minimal bagi seorang karyawan untuk merasakan dampaknya. Selain itu karyawan tetap di CV. Bartec Utama adalah mereka yang telah bekerja selama minimal dua tahun.

Dari masalah di atas maka dapat diperoleh pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap stress kerja ?
2. Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja ?
3. Bagaimanakah pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja ?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stress kerja

2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja
3. Untuk menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau masukan yang dapat digunakan sebagai salah satu referensi dalam mengambil keputusan atau tindakan di masa depan yang berkaitan dengan konflik pekerjaan-keluarga, beban kerja, stres kerja, serta kepuasan kerja.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan menambah wawasan rekan-rekan khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia yang ingin mempelajari lebih mendalam mengenai pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja.

3. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini, dapat memberikan pengetahuan serta wawasan baru untuk mampu menerapkan teori yang didapat di bangku perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk lebih memudahkan di dalam memberikan gambaran mengenai isi skripsi ini, pembahasan dilakukan secara sistemik, meliputi:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan serta kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori serta telaah pustaka yang berhubungan dengan penelitian, kerangka penelitian, serta hipotesis untuk memberikan jawaban sementara terhadap penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai variabel penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel yang digunakan, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang inti dari penulisan skripsi, deskripsi objek penelitian, serta interpretasi hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan kesimpulan dan saran bagi penelitian mendatang setelah melakukan analisis pembahasan serta keterbatasan penelitian.