

Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Lava Hill Resort Bromo

Vedilla Desy Ayu Safitri¹, Dedi Joko Hermawan², Trivosa Aprilia Novadiani Haidiputri³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Panca Marga

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Panca Marga

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Panca Marga

Corresponding Author: vedilladesyayusafitri@gmail.com

Article History:

Received: 14 Mei 2026

Revised: 23 Juni 2026

Accepted: 31 Juli 2026

Abstrak: Penelitian ini dilakukan di Lava Hill Resort Bromo dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 33 karyawan Lava Hill Resort Bromo, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif yang meliputi evaluasi model pengukuran (outer model), evaluasi model struktural (inner model), serta pengujian hipotesis menggunakan SmartPLS 4.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Stres kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga mampu memediasi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, serta memediasi hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh beban kerja dan stres kerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

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

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif guna mencapai tujuan organisasi (Afandi, 2018: 3). Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Apabila pengelolaan SDM tidak dilakukan dengan baik, maka akan berdampak pada menurunnya efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Dalam industri pariwisata, khususnya sektor resort, kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam menentukan kualitas pelayanan. Menurut (Mangkunegara, 2020: 67) “kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Kinerja yang optimal akan mendukung terciptanya kepuasan pelanggan dan

keberhasilan perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya beban kerja dan stress kerja. Beban kerja merupakan volume pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan baik secara fisik maupun mental (Mahawati et al., 2021: 49). Dalam operasional resort, beban kerja cenderung meningkat saat musim liburan atau akhir pekan. Kondisi ini dapat memicu stress kerja, yaitu keadaan tertekan akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu (Sinambela, 2016: 472). Jika tidak dikelola dengan baik, stress kerja dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, dan kinerja karyawan.

Selain itu, kepuasan kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaan (Fiernaningsih et al., 2023: 25). Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung lebih produktif dan loyal, sehingga mampu mempertahankan kinerja yang optimal. Dalam hal ini, kepuasan kerja juga berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Lava Hill Resort Bromo sebagai salah satu destinasi wisata di Kabupaten Probolinggo memiliki dinamika kerja yang tinggi dengan fluktuasi jumlah pengunjung. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan variasi beban kerja dan stress kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Lava Hill Resort Bromo. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Beban Kerja

Menurut (Mahawati et al., 2021: 49) “Beban kerja merupakan beban aktivitas fisik, mental, sosial yang diterima oleh individu yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sesuai dengan kemampuan fisik maupun keterbatasan pekerja dalam menerima beban tersebut”. Pada dasarnya beban kerja merupakan suatu hal yang secara otomatis ada dan akan dimiliki oleh individu sebagai pemegang tanggung jawab dalam suatu pekerjaan.

Stress Kerja

Menurut Afandi, (2018:173) “Stress kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan”. Sedangkan menurut Mangkunegara, (2020: 157) “Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”.

Kinerja Karyawan

Menurut Ganyang (2018: 185) “Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya”. Sedangkan menurut Mangkunegara, (2020: 67) “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo, (2016: 15) “Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka”. Sedangkan menurut Sutrisno, (2020: 74) “Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan, dengan jumlah sampel sebanyak 33 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Sumber data terdiri dari data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, serta data sekunder yang diperoleh dari dokumentasi dan studi pustaka yang relevan dengan penelitian.

Variabel yang diteliti meliputi beban kerja (X1), stres kerja (X2), kepuasan kerja (Z), dan kinerja karyawan (Y). Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Tahapan analisis meliputi pengujian model pengukuran (*outer model*) untuk menguji validitas dan reliabilitas, serta pengujian model struktural (*inner model*) untuk menguji hubungan antar variabel. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai t-statistik ($>1,96$) dan p-value ($<0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

1. Uji Validitas Convergen

a. Outer Loading

Tabel. 1 Hasil Uji Validitas Convergent (Outer Loading)

Variabel	Indikator	Loading Factor	Standar	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)	X1.1.	0.836	$> 0,7$	Valid
	X1.2	0.802	$> 0,7$	Valid
	X1.3	0.763	$> 0,7$	Valid
	X1.4	0.757	$> 0,7$	Valid
	X1.5	0.785	$> 0,7$	Valid
	X1.6	0.766	$> 0,7$	Valid
	X1.7	0.754	$> 0,7$	Valid
	X1.8	0.861	$> 0,7$	Valid
Stress Kerja (X ₂)	X2.1	0.700	$> 0,7$	Valid
	X2.2	0.761	$> 0,7$	Valid
	X2.3	0.831	$> 0,7$	Valid
	X2.4	0.840	$> 0,7$	Valid
	X2.5	0.848	$> 0,7$	Valid
	X2.6	0.798	$> 0,7$	Valid
	X2.7	0.876	$> 0,7$	Valid
	X2.8	0.829	$> 0,7$	Valid
	X2.9	0.849	$> 0,7$	Valid
	X2.10	0.748	$> 0,7$	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.745	$> 0,7$	Valid
	Y.2	0.712	$> 0,7$	Valid
	Y.3	0.934	$> 0,7$	Valid
	Y.4	0.856	$> 0,7$	Valid
	Y.5	0.787	$> 0,7$	Valid
	Y.6	0.868	$> 0,7$	Valid
	Y.7	0.899	$> 0,7$	Valid

	Y.8	0.771	> 0,7	Valid
	Y.9	0.804	> 0,7	Valid
	Y.10	0.795	> 0,7	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0.836	> 0,7	Valid
	Z.2	0.728	> 0,7	Valid
	Z.3	0.785	> 0,7	Valid
	Z.4	0.826	> 0,7	Valid
	Z.5	0.832	> 0,7	Valid
	Z.6	0.821	> 0,7	Valid
	Z.7	0.825	> 0,7	Valid
	Z.8	0.794	> 0,7	Valid
	Z.9	0.806	> 0,7	Valid
	Z.10	0.838	> 0,7	Valid

Sumber: SmartPLS, 2026

Semua nilai faktor untuk tiap variabel >0,7, dimana ditunjukkan dalam tabel.

Dapat diketahui bahwa semua nilai faktor valid dan memenuhi kriteria uji konvergen.

b. *Average Variance Extracted (AVE)*

No.	Variabel	AVE	Keterangan
1.	Beban Kerja (X ₁)	0.626	Valid
2.	Stress Kerja (X ₂)	0.656	Valid
3.	Kepuasan Kerja (Z)	0.670	Valid
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0.656	Valid

Tabel. 2 Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Sumber: SmartPLS, 2026

Semua variabel sesuai standar validitas konvergen serta dianggap valid. Seperti yang ditunjukkan oleh tabel dengan nilai pada tiap variabel >0,5.

2. Uji Discriminant Validity

Variabel	X1	X2	Y	Z
X1.1.	0.836	0.288	0.550	0.531
X1.2	0.802	0.381	0.643	0.503
X1.3	0.763	0.456	0.611	0.482
X1.4	0.757	0.230	0.474	0.398
X1.5	0.785	0.286	0.474	0.437
X1.6	0.766	0.616	0.690	0.628
X1.7	0.754	0.297	0.446	0.402
X1.8	0.861	0.393	0.668	0.580
X2.1	0.593	0.700	0.669	0.479
X2.2	0.558	0.761	0.701	0.590
X2.3	0.287	0.831	0.596	0.458

Tabel. 3 Discriminant Validity (Cross Loading)

X2.4	0.301	0.840	0.628	0.452
X2.5	0.376	0.848	0.699	0.645
X2.6	0.351	0.798	0.587	0.333
X2.7	0.279	0.876	0.664	0.472
X2.8	0.118	0.829	0.603	0.554
X2.9	0.523	0.849	0.726	0.657
X2.10	0.451	0.748	0.651	0.543
Y.1	0.580	0.441	0.745	0.730
Y.2	0.397	0.466	0.712	0.665
Y.3	0.707	0.710	0.934	0.856
Y.4	0.616	0.794	0.856	0.649
Y.5	0.620	0.691	0.787	0.682
Y.6	0.577	0.814	0.868	0.700
Y.7	0.599	0.817	0.899	0.772
Y.8	0.703	0.570	0.771	0.692
Y.9	0.757	0.613	0.804	0.769
Y.10	0.418	0.665	0.795	0.777
Z.1	0.518	0.623	0.760	0.836
Z.2	0.597	0.564	0.714	0.728
Z.3	0.429	0.364	0.635	0.785
Z.4	0.579	0.490	0.739	0.826
Z.5	0.432	0.402	0.689	0.832
Z.6	0.455	0.507	0.705	0.821
Z.7	0.451	0.612	0.746	0.825
Z.8	0.604	0.624	0.746	0.794
Z.9	0.663	0.501	0.707	0.806
Z.10	0.394	0.538	0.760	0.838

Sumber: SmartPLS,2026

Setiap indikator menunjukkan nilai cross-loading yang lebih dominan untuk variabel tertentu, seperti ditunjukkan dalam tabel. Setiap variabel dianggap valid karena memenuhi persyaratan pengujian validitas diskriminan.

3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)	0.915	0.922	0.930	Reliabel
Stress Kerja (X ₂)	0.941	0.944	0.950	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.944	0.949	0.953	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.941	0.943	0.950	Reliabel

Tabel. 4 Hasil Uji Reliabilitas

Sumber: SmartPLS, 2026

Semua variabel di atas memenuhi kriteria uji reliabilitas dan memiliki nilai alpha Cronbach's dan reliabilitas komposit > 0,7.

Evaluasi Model Struktural (Outer Model)

1. R-Square (R^2)

Variabel	R Square
Kinerja Karyawan (Y)	0.922
Kepuasan Kerja (Z)	0.563

Tabel. 5 Hasil R-Square

Sumber: SmartPLS, 2026

Tabel menunjukkan nilai R^2 tinggi untuk variabel kinerja karyawan, 0,922, dan nilai sedang untuk variabel kepuasan kerja, 0,563.

2. F-Square (F^2)

No.	Hubungan	F-Square
1.	$X_1 \rightarrow Y$	0.419
2.	$X_1 \rightarrow Z$	0.311
3.	$X_2 \rightarrow Y$	1.004
4.	$X_2 \rightarrow Z$	0.355
5.	$Z \rightarrow Y$	1.394

Tabel. 6 Hasil F-Square

Sumber: SmartPLS, 2026

Berdasarkan tabel, nilai F-kuadrat untuk setiap hubungan antar variabel menunjukkan bahwa pengaruh X_1 terhadap Y adalah 0,419, yang sesuai dengan kategori besar. Pengaruh X_1 terhadap Z adalah 0,311, yang sesuai dengan kategori sedang. Pengaruh X_2 terhadap Y adalah 1,004, yang sesuai dengan kategori besar. Pengaruh X_2 terhadap Z adalah 0,355, yang sesuai dengan kategori besar. Dan pengaruh Z terhadap Y adalah 1,394, yang sesuai dengan kategori besar. Analisis data menunjukkan hubungan antar variabel pada kajian ini menunjukkan pengaruh yang kuat.

3. Q-Square (Q^2)

Variabel	Q-Square
Kepuasan Kerja (Z)	0.502
Kinerja Karyawan (Y)	0.786

Tabel. 7 Hasil Q-Square

Sumber: SmartPLS, 2026

Menurut tabel, variabel kinerja karyawan (Y) dan variabel kepuasan kerja (Z) masing-masing mendapatkan nilai Q-kuadrat yang > 0 , sehingga penelitian ini menunjukkan kemampuan prediksi yang baik.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel. 8 Hasil Uji Hipotesis hasil output Bootstraping

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics	P values
Pengaruh Langsung					
Beban kerja -> Kinerja	0.237	0.234	0.098	2.416	0.016
Beban kerja -> kepuasan kerja	0.421	0.426	0.123	3.437	0.001
Stress kerja -> kinerja karyawan	0.372	0.379	0.068	5.454	0.000
Stress kerja -> kepuasan kerja	0.450	0.454	0.136	3.300	0.001
Kepuasan kerja -> kinerja karyawan	0.499	0.493	0.099	5.048	0.000
Pengaruh Tidak Langsung					
Beban kerja -> kepuasan kerja -> kinerja karyawan	0.210	0.211	0.079	2.666	0.008
Stress kerja -> kepuasan kerja -> kinerja karyawan	0.225	0.221	0.075	3.006	0.003

Sumber: SmartPLS, 2026

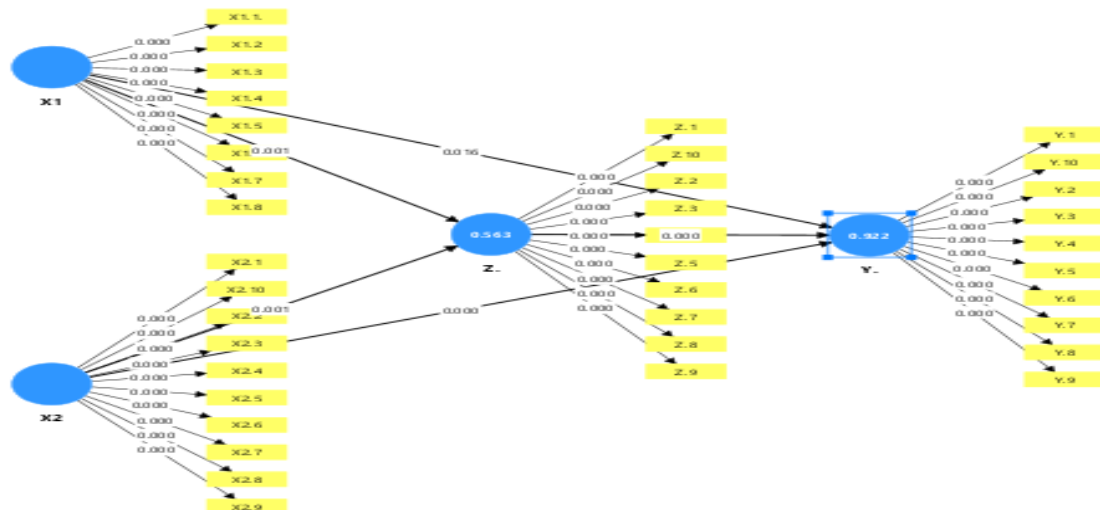
Berdasarkan Tabel 5, penjelasan dari hasil uji hipotesis yaitu:

- Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan
Hasil dari pengujian hipotesis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan memperlihatkan nilai original sampel sejumlah (0.237) t-statistik ($2.416 > 1,96$) dan p-value ($0.016 < 0,05$). Hal ini menyatakan bahwa kinerja karyawan terpengaruh signifikan oleh beban kerja, sehingga hipotesis pertama diterima.
- Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja
Hasil dari pengujian hipotesis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja memperlihatkan nilai original sampel sejumlah (0.421) t-statistik ($3.437 > 1,96$) dan p-value ($0.001 < 0,05$). Hal ini menyatakan bahwa kepuasan kerja terpengaruh signifikan oleh beban kerja, sehingga hipotesis kedua diterima.
- Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan
Hasil dari pengujian hipotesis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan memperlihatkan nilai original sampel sejumlah (0.372) t-statistik ($5.454 > 1,96$) dan p-value ($0.000 < 0,05$). Hal ini menyatakan bahwa kinerja karyawan terpengaruh signifikan oleh stress kerja, sehingga hipotesis ketiga diterima.
- Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja
Hasil dari pengujian hipotesis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja memperlihatkan nilai original sampel sejumlah (0.450) t-statistik ($3.300 > 1,96$) dan p-value ($0.001 < 0,05$). Hal ini menyatakan bahwa kepuasan kerja terpengaruh signifikan oleh stress kerja, sehingga hipotesis keempat diterima.
- Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
Hasil dari pengujian hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memperlihatkan nilai original sampel sejumlah (0.499) t-statistik ($5.048 > 1,96$) dan p-value ($0.000 < 0,05$), sehingga hipotesis kelima diterima.
- Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
Hasil hipotesis yaitu pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja memperlihatkan nilai original sampel sejumlah (0.210) t-statistik ($2.666 > 1,96$) dan p-value ($0.008 < 0,05$), sehingga hipotesis keenam diterima.
- Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Hasil hipotesis yaitu pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja memperlihatkan nilai original sampel sejumlah (0.225) t-statistik (3.006 > 1,96) dan p-value (0.003 < 0,05), sehingga hipotesis ketujuh diterima.

PEMBAHASAN

Kerangka Berpikir



Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh beban kerja. Kesesuaian antara kemampuan karyawan dan kebutuhan pekerjaan dapat menentukan apakah beban kerja menjadi faktor pendorong atau penghambat. Output, disiplin, dan akuntabilitas karyawan dapat meningkat jika beban kerja sesuai dengan kemampuan mereka. Studi menunjukkan bahwa semakin sesuai beban kerja dengan keterampilan dan waktu yang tersedia bagi karyawan, kemampuan kerja mereka akan berkembang menjadi lebih baik. Dapat diartikan, beban kerja yang dikelola dengan baik akan dikelola secara optimal, menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hasil ini konsisten dengan penelitian Auliana & Achmad (2023) dan Hermawan et al., (2024), bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis terhadap hipotesis menunjukkan bahwa tingkat beban kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja para karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketika beban kerja sejalan dengan keterampilan serta situasi mereka, karyawan lebih mungkin merasakan kenyamanan di tempat kerja, yang berarti mereka lebih puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Di sisi lain, apabila tanggung jawab yang terlalu besar dan tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, karyawan cenderung tidak merasa nyaman di tempat kerja. Temuan ini menyiratkan bahwa karyawan lebih merasa nyaman di tempat kerja ketika tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan kondisi mereka. Ini berkontribusi pada peningkatan tingkat kepuasan kerja. Selain itu, pembagian tugas yang seimbang dapat mendukung karyawan untuk meraih hasil yang lebih baik dan mengurangi tekanan yang mereka hadapi di lingkungan kerja. Oleh sebab itu, ketika beban kerja dan keterampilan karyawan berada dalam keselarasan, hal itu berpotensi menjadi faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya (Fijannatin, dkk 2024) dan (Wulandari, dkk 2022) menunjukkan bahwa tingkat beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis mengungkapkan bahwa tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan memiliki dampak yang signifikan terhadap performa karyawan. Berbagai tuntutan pekerjaan, seperti multitasking, beban kerja simultan, dan tekanan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, dapat memengaruhi tingkat stres yang dirasakan seorang karyawan di tempat kerja. Tuntutan peran, sistem kerja, gaya kepemimpinan, dan hubungan di tempat kerja juga dapat memengaruhi tingkat stres yang dirasakan. Stres di tempat kerja tidak selalu berdampak buruk. Itu bisa membantu karyawan menjadi lebih fokus, perhatian, dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas. Stres juga dapat membuat karyawan berusaha sebaik mungkin. Studi ini menunjukkan bahwa karyawan dapat secara efektif mengelola tingkat stres yang terkait dengan pekerjaan mereka, mendapatkan buah yang lebih optimal dan hasil yang lebih efektif. Penemuan ini sejalan dengan penelitian (Mahaputra & Ardana, 2020) yang menemukan bahwa stres terkait pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis yang dilakukan, studi telah menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh stres yang terkait pada pekerjaan mereka, yang menunjukkan bahwa stres terkait pekerjaan memengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Saat melakukan tugas sehari-hari mereka, karyawan dapat mengalami stres terkait pekerjaan seperti target yang harus dipenuhi, tuntutan penyelesaian tepat waktu, dan interaksi di tempat kerja, dapat meningkatkan keterlibatan mereka. Karyawan cenderung beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan selama mereka dapat mengatasi tekanan-tekanan ini. Kondisi seperti ini dapat meningkatkan rasa kompetensi dan kepuasan kerja. Studi menunjukkan bahwa ketika tingkat stres terkait pekerjaan karyawan dijaga dalam batas yang wajar, itu meningkatkan kepuasan kerja. Di tempat kerja, karyawan merasa nyaman. Karena mereka dapat mengendalikan stres yang terkait dengan pekerjaan dengan baik, mereka dapat lebih bahagia dan merasa puas di tempat kerja. Studi sebelumnya (Wulandari, dkk 2022) kepuasan kerja dipengaruhi oleh stres kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, jadi kepuasan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Seperti yang ditunjukkan oleh sikap positif seperti rasa tanggung jawab yang kuat, etos kerja yang positif, dan keinginan untuk mencapai hasil yang optimal, Kepuasan dalam pekerjaan mendorong pegawai untuk berkontribusi dengan lebih efektif serta berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan temuan (Auliana & Achmad, 2023) serta (Wulandari, dkk 2022), yang mengindikasikan bahwa kepuasan dalam bekerja dapat meningkatkan performa pegawai dan bahwa tingkatan kepuasan yang tinggi berkaitan erat dengan kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Hasil dari pengujian hipotesis mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja memediasi hubungan antar beban kerja dan kinerja karyawan. Ini menandakan bahwa elemen-elemen seperti beban kerja, pencapaian tujuan yang jelas, keselarasan antara tugas, serta lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan berfungsi untuk menciptakan atmosfer tersebut. Dalam hal ini, kepuasan kerja berimbas pada performa karyawan; individu yang merasa puas cenderung berupaya lebih keras dibandingkan yang merasa tidak puas. Hal ini juga mengindikasikan bahwa volume kerja berdampak pada sejauh mana pekerja merasa puas. Suasana kerja yang menyenangkan dan memotivasi, dipadukan dengan jadwal yang tepat, tujuan yang terang, serta tugas yang sejalan dengan kemampuan, membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Secara tidak langsung, kinerja karyawan menjadi terpengaruh oleh bagaimana mereka memandang kepuasan kerja mereka. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih termotivasi, disiplin, dan efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, yang akhirnya menghasilkan kualitas dan kuantitas output yang lebih tinggi. Penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi yang menghubungkan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Dalam istilah lain, karyawan yang sangat puas dengan pekerjaan mereka lebih mudah terpengaruh oleh beban kerja sehubungan dengan produktivitas mereka. Sebuah penelitian oleh (Auliana & Achmad, 2023) secara konsisten menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki fungsi mediasi yang positif dan signifikan dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai perantara antara pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa stres di lingkungan kerja tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap performa para pekerja, tetapi juga terhadap kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Pekerja yang merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan biasanya lebih termotivasi, memiliki kinerja yang lebih baik, dan merasakan tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Apabila stres kerja dapat dikelola dengan efektif, karyawan dapat beradaptasi dan merasa puas setelah menyelesaikan tugas yang ada. Dengan kepuasan yang mereka alami dalam pekerjaan, karyawan menjadi lebih bersemangat, menunjukkan hasil kerja yang lebih baik, serta mempertahankan kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi mengalami stres berkaitan dengan pekerjaan yang lebih sedikit dan mencapai hasil kinerja yang lebih baik. Dalam hal ini, kepuasan kerja yang lebih tinggi dapat memberikan kontribusi terhadap hasil kerja yang lebih optimal. Menurut (Ariansy & Kurnia, 2022), kepuasan kerja memiliki peranan yang signifikan dalam menentukan bagaimana stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan terhadap kepuasan kerja para pegawai di Lava Hill Resort Bromo. Kepuasan kerja juga memediasi hubungan antara beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu meningkatkan tingkat kepuasan pegawai dan secara efektif mengatur stres serta beban kerja untuk memaksimalkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanava Publishing.
- Aklia, F., Sari, M. W., & Harmelia. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kejaksan Negeri Sijunjung. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8, 12101–12110.
- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja , Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris PT . Telkom Magelang). *Borobudur Management Review*, 2(1), 1–23. <https://doi.org/10.31603/bmar.v2i2.6820>
- Auliana, I., & Achmad, N. (2023). Pengaruh Knowledge Management, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Gendhis Multi Manis. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(4), 654–667.
- Fiernaningsih, N., Widayani, A., Herijanto, P., & Maskur. (2023). *Kompensasi Kepuasan Kerja dan Niat Keluar Perusahaan Studi Empiris Hotel Kota Malang*. Lekantara.
- Ganyang, machmed tun. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. In

Media.

- Hermawan, D. J., Landasari, T. I., Aprilia, T., & Haidiputri, N. (2024). Peran Mediasi Motivasi Pada Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Probolinggo. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 448–458. <https://doi.org/https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i1.5205>
- Mahaputra, I. G. Y. A., & Ardana, I. K. (2020). Stress Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi sebagai Mediasi di Dinas Pariwisata Klungkung. *E-Jurnal Manajemen*, 9(4), 1318–1337. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i04.p05>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, puspita puji, & Fani, T. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, anwar prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Sinambela, lijan poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT Rajagrafindo Persada.
- Wulandari, I. S., Sutrisno, & Kurniawan, B. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja melalui Variabel Mediasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PNM Mekaar Area Batang 2. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 10–23.