

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengarahkan orang lain untuk merencanakan, mengatur, mengelola dan mengendalikan guna tujuan perusahaan tercapai secara efisien dan efektif. Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi pekerjaan anggota organisasi perusahaan serta penggunaan sumber daya yang telah ditetapkan (Handoko, 2012). Manajemen terdiri atas enam elemen yaitu *man* (manusia), *money* (uang), *method* (metode), *materials* (material), *machines* (mesin), dan *market* (pasar). Aspek paling penting dalam organisasi atau perusahaan salah satunya adalah manusia, karena pada dasarnya manusia merupakan penentu dan penggerak operasional suatu organisasi perusahaan (Hasibuan, 2013).

Untuk dapat merencanakan, mengelola dan mengendalikan suatu organisasi perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas guna mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kualitas organisasi perusahaan bergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur tentang peranan karyawan untuk secara efektif dan efisien membantu perusahaan mencapai tujuannya (Hasibuan, 2013). Manajemen sumber daya manusia berfokus

pada pengaturan peran manusia dalam mencapai tujuan organisasi dengan sebaik-baiknya. Tentunya, dalam mengelola sumber daya manusia harus selalu menerapkan prinsip yang berkaitan dengan pencapaian organisasi. Salah satunya harus mengacu pada tujuan pencapaian kepuasan dari karyawan itu sendiri. Masalah ketidakpuasan karyawan dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja yang nantinya akan mempunyai dampak pada keberlangsungan organisasi.

Kepuasan kerja ialah salah satu aspek yang dianggap penting karena dapat mempengaruhi operasi seluruh organisasi perusahaan. Tunjungsari (2011) mengemukakan Kepuasan kerja ialah evaluasi yang mendeskripsikan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Pada dasarnya tingkat kepuasan pada setiap karyawan berbeda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam dirinya sendiri. Semakin banyak nilai yang memenuhi keinginan karyawan, semakin besar pula kepuasan yang dirasakan. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasannya yang rendah cenderung menganggap pekerjaan itu membosankan, sehingga karyawan bekerja dengan ceroboh dan asal- asalan. Kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap berbagai unsur pekerjaan seseorang. Seorang karyawan mungkin akan puas dengan salah satu unsur pekerjaannya, tetapi tidak puas dengan satu atau lebih dari unsur pekerjaan lainnya. Kepuasan kerja bergantung pada perbandingan antara apa yang diberikan pekerjaan atau perusahaan berikan untuk mereka dan apa yang diberikan kepada mereka. Setiap

factor seperti upah, lingkungan kerja, serta supervise dapat berkontribusi untuk penilaian kepuasan kerja (Indrasari, 2017).

Menurut Handoko (dalam Tunjungsari, 2011) stres ialah keadaan ketegangan yang memengaruhi suasana hati, proses berfikir dan kondisi seseorang. Terlalu banyak stress dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Stress ialah keadaan dimana seseorang dihadapkan pada kebutuhan, peluang atau sumber daya yang berkaitan dengan harapan pribadinya (Robbins, 2013). Stress kerja merupakan suatu kondisi yang disebabkan oleh tuntutan fisik, lingkungan, dan situasi social pada tubuh manusia yang biasanya ditandai dengan perasaan tertekan, frustasi, emosi, persaingan antar rekan kerja, suasana kerja yang tidak nyaman, fasilitas yang kurang memadai, kurangnya perhatian dari perusahaan terhadap karyawannya (Ananda, 2014). Factor lain yang dapat menyebabkan terjadinya stress di tempat kerja ialah terlalu banyaknya pekerjaan, jam kerja yang lebih sedikit, dll Mangkunegara (dalam Melati dan Bagus, 2015).

Menpan (dalam Dhania, 2010) beban kerja ialah suatu kelompok atau beberapa kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja merupakan suatu keadaan di mana karyawan mengacu pada pekerjaan yang harus diselesaikan pada kurun waktu tertentu Everly dkk (dalam Munandar, 2001). Beban kerja seorang karyawan sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Akan

tetapi, beban kerja karyawan yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah pasti akan menimbulkan suatu kendala, misalnya seperti tekanan kerja yang tentunya akan memengaruhi produktivitas perusahaan dan kepuasan karyawannya.

SPPBE (Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji) merupakan perusahaan swasta yang membantu PT. Pertamina (Persero) dalam mengelola gas elpiji dengan mengisi dan mendistribusikan tabung gas elpiji kepada masyarakat. Dalam penelitian ini penulis menjadikan karyawan SPPBE PT. Robita Dharma Sumedang sebagai objek penelitian. Perusahaan ini bergerak dibidang jasa pengisian dan pendistribusian gas elpiji untuk wilayah Sumedang. Perusahaan ini sudah beroperasi sejak tahun 2009. Perusahaan ini mempunyai karyawan yang berpendidikan dari tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan ada beberapa karyawan yang berpendidikan Sarjana (S1). Berikut tabel data karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Tabel 1. 1

Data Karyawan SPPBE PT. Robita Dharma Sumedang

No.	Posisi/Jabatan	Pendidikan	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan
1.	Manajer	S1	Laki-laki	1
2.	Bag. Administrasi	S1 dan SMA	Laki-laki dan Perempuan	3
3.	Bag. Operasional	SMA/SMK	Laki-laki	2
4.	Security	SMA/SMK	Laki-laki	4
5.	Karyawan	SMA/SMK	Laki-laki	53

Sumber: Diolah oleh Penulis

Dari hasil wawancara pada tanggal 9 Desember 2020 dengan salah satu karyawan PT. Robita Dharma, diketahui bahwa banyak karyawan mengalami kelebihan beban kerja yang disebabkan karena ketidaksesuaian antara tugas – tugas yang diberikan dengan waktu kerja yang ada sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Hal ini menyebabkan adanya penumpukan pekerjaan yang akhirnya menjadi beban yang harus segera diselesaikan. Hal tersebut dapat memberikan tekanan dan memunculkan stress kerja yang berdampak pada menurunnya kepuasan karyawan dalam bekerja. Beberapa dampak negatif bagi karyawan apabila beban kerja yang tidak konsisten atau berlebih. Pertama, akibat kelelahan fisik, menurunnya konsentrasi, kurangnya pengendalian diri dan hasil kerja yang kurang efisien. Kedua, tingginya absensi akibat beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan terlalu lelah

atau sakit dan bahkan tidak merasa puas lagi akan pekerjaannya. Ketiga, beban kerja yang terlalu banyak jelas akan mengakibatkan kelelahan fisik dan psikologis karyawan dan tentu saja akan mengakibatkan karyawan merasakan stress di lingkungan kerja. karyawan yang bekerja dalam keadaan tertekan tidak akan mampu memberikan hasil kerja yang baik, ini tentu saja memiliki pengaruh pada kepuasan karyawan itu dan juga produktivitas perusahaan.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Safitri dan Astutik (2019) mengenai pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Perawat di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang. Sedangkan penelitian lain yang telah dilakukan oleh Rumokoy (2016) menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia di Wilayah Sulawesi Utara. Penelitian lain tentang pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh Sary (2019) diperoleh hasil penelitian bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gofur (2018) menunjukkan hasil bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di salah satu Direktorat di Kementerian Negara. Dengan demikian terdapat adanya kesenjangan yang dapat dilihat dari hasil penelitian terkait dengan pengaruh beban kerja dengan kepuasan kerja dan stress kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi Studi pada Karyawan SPPBE PT.. Robita Dharma Sumedang”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis dapat mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Karyawan SPPBE PT. Robita Dharma Sumedang beberapa menunjukkan kepuasan kerja, namun ada beberapa karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja.
2. Adanya ketidakpuasan yang disebabkan oleh beban kerja yang berat dan menimbulkan beberapa karyawan SPPBE PT. Robita Dharma Sumedang mengalami stress kerja.
3. Adanya *research gap* dalam penelitian terdahulu mengenai pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja.

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian, antara lain:

1. Bagaimana beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan SPPBE PT. Robita Dharma Sumedang?

2. Bagaimana beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja pada karyawan SPPBE PT. Robita Dharma Sumedang?
3. Bagaimana stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan SPPBE PT. Robita Dharma Sumedang?
4. Seberapa besar stress kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan SPPBE PT. Robita Dharma Sumedang?

D. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan SPPBE PT. Robita Dharma Sumedang.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stress kerja pada karyawan SPPBE PT. Robita Dharma Sumedang.
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan SPPBE PT. Robita Dharma Sumedang.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan dimediasi oleh stress kerja pada karyawan SPPBE PT. Robita Dharma Sumedang.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dan kegunaan bagi perkembangan pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal beban kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian ini juga diharapkan digunakan sebagai acuan bagi peneliti yang akan melaksanakan penelitian sejenis.

2. Manfaat Praktis

Selain daripada itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk perusahaan SPPBE PT. Robita Dharma dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawannya, serta dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu serta wawasan baru bagi penulis untuk mampu mengaplikasikan teori yang diperoleh dalam perkuliahan pada situasi actual.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ialah model konseptual dari hubungan antara teori dan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai isu penting.. dari teori yang sudah dijelaskan sebelumnya, ditelaah secara tanggap dan tersusun (Sugiyono, 2017).

Pada penelitian ini variabel bebas (*independent variable*) Beban Kerja (X) ialah ialah tugas-tugas yang diberikan kepada pekerja atau

karyawan untuk diselesaikan Pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari pekerja atau karyawan tersebut (Munandar, 2014); Variabel mediasi (*intervening variable*) Stres Kerja (M) ialah keadaan ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berfikir dan keadaan seseorang (Hani Handoko, 2014); dan Variabel terikat (*dependent variable*) Kepuasan Kerja (Y) ialah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang menurut mereka harus terima (Robbins, 2015).

a. Pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Adanya tuntutan beban kerja yang melebihi kapasitas, serta sangat berdampak terhadap kepuasan kerja seseorang. Karena beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah, karyawan mungkin menderita gangguan penyakit terkait pekerjaannya (Mahendrawan dan Indrawati, 2015). Seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Melati dan Bagas (2015) mengemukakan beban kerja memiliki pengaruh negatif atas kepuasan kerja. demikian halnya dengan penelitian yang dilakukan Mahendrawan dan Indrawati (2015) juga menunjukkan hasil bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

b. Pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Stres Kerja (M)

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai bagaimana karyawan menyelesaikan tugas mereka dan bagaimana mereka mengelola pekerjaannya untuk memenuhi permintaan system operasi (Perry et al, 2006 dalam Aster dan Yoyok, 2014). Pekerjaan yang diberikan karyawan dapat memicu terjadinya stress kerja. jika tugas melebihi kemampuan karyawan, maka akan timbul suatu tekanan yang dirasakan karyawan. Hal itu dapat menimbulkan terjadinya stress kerja. sehingga beban kerja mempunyai pengaruh terhadap stress kerja. dalam hasil penelitian yang dilakukan Aster dan Yoyok (2014) yang dilakukan pada karyawan tetap bagian produksi PT. Apie Indo Karunia menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan atas stress kerja. Demikian halnya dalam penelitian yang dilakukan oleh Melati dan Bagus (2015) serta penelitian Eddy (2017) menunjukkan beban kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap stress kerja.

c. Pengaruh Stres Kerja (M) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Stres ialah suatu keadaan internal yang ditandai oleh gangguan fisik, lingkungan dan kondisi social yang mungkin berpotensi pada tidak baik (Morgan 1986 dalam Dhania, 2012). Factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya ialah stress kerja.

stress kerja bisa ditimbulkan oleh adanya desakan-desakan atas pekerjaannya yang dikerjakan (Praptini, 2000). Apabila karyawan mengalami stress dalam pekerjaannya, akan berdampak pada produktifitas perusahaan yang menurun dan tentu saja berdampak pada kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Seperti dalam penelitian yang dilakukan Melati dan Bagus (2015) pada karyawan PT. Lianinti Abadi Denpasar menunjukan hasil bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif atas kepuasan kerja. sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridho dan Susanti (2019) menunjukan hasil bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

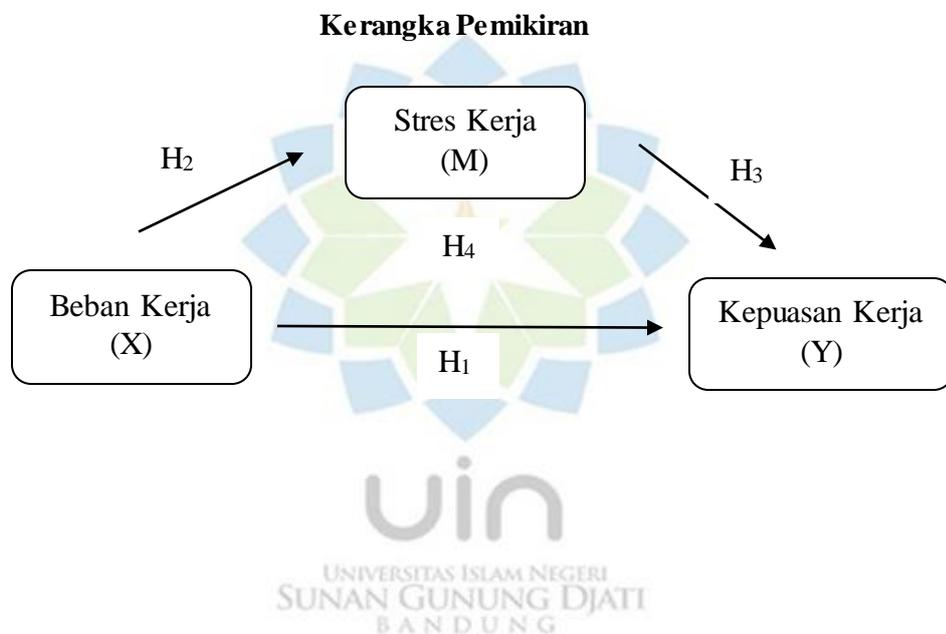
- d. Pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan Stres Kerja (M) sebagai Variabel Mediasi

Menurut Robbins (2003) dalam Mahfudz (2017) memaparkan kepuasan kerja mengacu pada sikap individu atas pekerjaannya. Karyawan yang sangat puas memiliki sikap positif atas pekerjaannya dan karyawan yang tidak puas memiliki sikap negatif atas pekerjaannya. Begitu pula dengan beban kerja yang berlebih dapat memberikan tekanan atau stress pada karyawan dan membuat pekerjaan menjadi tidak memuaskan.. beban kerja tidak hanya mempengaruhi kepuasan kerja secara langsung, tetapi juga dapat memengaruhi kepuasan kerja dengan dimediasi oleh stress kerja.

Menurut Melati dan Bagus (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pertama, beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap stress kerja. kedua,

stress kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. ketiga, beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. dan yang terakhir, beban kerja yang dimediasi oleh stress kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. penelitian tersebut dilakukan pada karyawan PT. Iianinti Abadi Denpasar.

Gambar 1.1



G. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. 2

Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan
1.	Dhania (2010)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Medical Representatif di Kota Kudus	Menurut penelitian yang sudah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja terhadap stress kerja memiliki nilai 2,5% yang berarti tidak ada pengaruh beban kerja terhadap stress kerja. sedangkan untuk pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil 3,3% yang tidak secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan medical representative di Kota Kudus.	Persamaan pada penelitian ini menggunakan variabel beban kerja, stress kerja dan kepuasan kerja. Namun perbedaan pada penelitian ini tidak menggunakan variabel mediasi dan objek penelitiannya berbeda.
2.	Peni Tunjungsari (2011)	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress berdampak pada kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Bandung yang memiliki tingkat hubungan sedang dengan tingkat kontribusi sebesar 34.3%	Persamaan dalam penelitian ini yaitu terdapat variabel stress kerja dan variabel kepuasan kerja. Perbedaan pada penelitian ini

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan
		PT. Pos Indonesia	sedangkan gaya kepemimpinan, evaluasi, prestasi kerja, gaji, dan factor lainnya berpengaruh 65.7%	ialah tidak menggunakan beban kerja, variabel mediasi dan tentunya objek yang ditelitinya pun berbeda.
3.	Melati dan Bagus (2015)	Pengaruh Beban Kerja terhadap kepuasan kerja dengan stress kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Lianinti Abadi	Beban kerja memiliki pengaruh positif pada stress kerja, jika beban kerja karyawan menngkat stress kerja karyawan juga akan meningkat . Beban kerja memiliki pengaruh negatif pada kepuasan kerja, jika beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, begitupun sebaliknya. Stress kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja .	Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama sama menggunakan variabel mediasi stress kerja, dan variabel beban kerja (X) serta Kepuasan Kerja (Y). Selain itu sama sama menggunakan sampel jenuh dengan metode pengumpulan kuisisioner. Perbedaannya yaitu terletak pada objek penelitian yang diteliti.

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan
4.	I Gede & Ayu Desi (2015)	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar	Hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja memiliki pengaruh negatif atas kepuasan kerja karyawan PT. Panca Dewata Denpasar. Sedangkan kompensasi memiliki pengaruh positif atas kepuasan kerja karyawan serta variabel kompensasi berdampak lebih besar dibandingkan dengan beban kerja.	Persamaan pada penelitian ini adanya variabel beban kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Selain itu pada penelitian ini tidak menggunakan variabel mediasi.
5.	Mahfudz (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan divisi Sales Consumer PT.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh atas kinerja karyawan PT. BNI sebesar 58.3% 2. Beban kerja memiliki pengaruh -26.3% terhadap kinerja karyawan PT. BNI 3. Melalui stress kerja, PT. BNI kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai 58.3% 4. Beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui 	Persamaan penelitian ini yaitu terdapat variabel kepuasan kerja, beban kerja dan menggunakan variabel stress kerja sebagai variabel mediasi. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampling dengan

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan
		BNI (Persero) Tbk.	stress kerja pada pegawai PT BNI sebesar-30.5% 5.Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang besar tidak langsung , dibandingkan beban kerja atas kinerja karyawann melalui stress kerja .	<i>stratified random sampling</i> . Selain itu objek penelitiannya pun berbeda.
6.	Andri Wijaya (2018)	Pengaruh Beban Kerja terhadap kepuasan kerja dengan stress kerja sebagai Variabel Mediasi pada pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang	Penelitian ini menunjukkan beban kerja memiliki pengaruh atas kepuasan kerja tidak secara langsung. Beban kerja memiliki pengaruh positif pada stress kerja; stress kerja memiliki pengaruh negatif pada kepuasan kerja. artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula tingkat stress kerja yang berdampak pada kepuasan kerja.	Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel beban kerja (X), kepuasan kerja (Y), dan stress kerja (M) sebagai variabel mediasi. Penelitian ini pun menggunakan sampel jenuh dengan pengumpulan data melalui kuisisioner. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu objek penelitian.

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan
7.	Rocky dkk (2019)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri	Penelitian ini menunjukkan beban kerja, stress kerja dan kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan secara langsung. Beban kerja dan stress kerja memiliki pengaruh negatif pada kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Dalam penelitian ini yaitu sama sama menggunakan variabel beban kerja, stress kerja dan kepuasan kerja. perbedaannya terletak pada objek penelitian yang diteliti dan tidak menggunakan variabel mediasi.

Sumber: Diolah oleh penulis (2021)

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan-pertanyaan penelitian, di mana pertanyaan tersebut telah disusun dan dinyatakan dalam bentuk pernyataan (Sugiyono 2008 dalam Tunjungsari, 2011). Berdasarkan kerangka pemikiran di atas dalam penelitian ini penulis menetapkan hipotesis sebagai berikut.

H₁: Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada karyawan SPPBE PT. Robita Dharma Sumedang.

H₂: Beban Kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja pada karyawan SPPBE PT. Robita Dharma Sumedang.

H₃: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan SPPBE PT. Robita Dharma Sumedang.

H₄: Beban Kerja yang dimediasi oleh stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada karyawan SPPBE PT. Robita Dharma Sumedang.