

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN
STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.
PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) CABANG BELAWAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama	:	NURLELI
Npm	:	1505160265
Program studi	:	MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

الله اعلم

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 20 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : NURLELI
NPM : 1505160265
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) CABANG BELAWAN

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Pengaji

Pengaji I
(Dr. JUFRIZEN, SE, M.Si)
Pengaji II
(IRMA CHRISTIANA, SE, MM)

Pembimbing

(ZULASPIN TUPTI, SE, M.Si)

Ketua

Sekretaris



(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.) (ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : NURLELI

NPM : 1505160265

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENNING PADA PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) CABANG BELAWAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan Skripsi

Medan, Maret 2019

Pembimbing

ZULASPIN TUPTI, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si



H. JANURI, SE, M.M, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si
Dosen Pembimbing : ZULASPA TUPTI, S.E., M.Si

Nama Mahasiswa : NUR LELI
NPM : 1505160265
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
DENGAN STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. PELABUHAN INDONESIA I
(PERSERO) CABANG BELAWAN

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
15/ - 19 / 02	- Pertemuan bimbingan Maret	X	
20/ - 19 / 02	- firm yg relevan dipenuhi	X	
05/ - 19 / 03	- jurnal yg relevan dijadikan sumber	X	
05/ - 19 / 03	Pembahasan	X	
12/ - 19 / 03	- Metodologi diperbaiki	X	
12/ - 19 / 03	- Penjelasan mengenai pada Pisaman	X	

Dosen Pembimbing

ZULASPA TUPTI, S.E., M.Si

Medan, Maret 2019

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen,

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : NUR LEI
NPM : 1505c60265
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perajakan~~/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dieluarkannya surat "Penetapan Projek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghujukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

NURLELI, NPM 1505160265, Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. Skripsi 2019. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. Sampel pada penelitian ini sebanyak 128 responden yang merupakan pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuisioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Analisis Jalur. Lalu melakukan uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Signifikan* dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Sedangkan uji asumsi klasik yang digunakan adalah dengan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan tidak ada pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dimana nilai Sig. sebesar 0,850 ($0,850 > 0,05$) dengan beta 0,017, ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dimana nilai Sig. 0,032 ($0,032 < 0,05$) dengan beta 0,130, ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dimana nilai Sig. sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) dengan beta sebesar 0,729,. Dan pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel intervening dengan nilai sebesar 0,029

Kata Kunci : Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja.

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillahirabbil'alamin dengan segenap hati penulis mengucapkan segala puji dan syukur kehadirat ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat-Nya dan segala karunia-Nya kepada kita semua sehingga kita dapat berpikir dan merasakan segalanya. Shalawat beriringan salam kita haribahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW , Sehingga penulis dapat melaksanakan dan menyelesaikan Proposal dengan baik.

Penulis juga bersyukur diberikan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan Skripsi ini dengan Judul **“ Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan”** yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terwujudnya Skripsi ini tak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak untuk penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sttinggi-tingginya kepada:

1. Yang teristimewa kepada orang tua saya, Ayahanda Tumijo dan Ibunda Sri Isti Wardhani serta Makde(ibu angkat) saya bernama Atik Widarti ,mereka adalah orang-orang yang paling saya cintai dan saya sayangi yang

telah memberikan kekuatan doa,moral,materil kepada saya dalam menjalani pendidikan dan kehidupan dari masa kecil sampai sekarang .

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri SE,MM,M.Sis sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. HasrudyTanjung, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb,S.E.M.Si, selaku Ketua Program Studi dan Pembimbing Akademik Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen,S.E.M.Si, selaku Seketaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Zulaspan Tupti,SE.M.Si, sebagai Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan sehingga terwujud penulis skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu dosen beserta pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
10. Bapak/ibustaff PT. Pelindo Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data serta menjawab angket yang diperlukan dalam penelitian ini.

11. Sahabat-Sahabat seperjuangan kelas P-Manajemen Malam 2015 dan seluruh sahabat-sahabat yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas kebersamaan, dukungan dan kenangan-kenangan manis selama dibangku perkuliahan.

Penulis tidak dapat membalasnya kecuali doa, sehingga Allah SWT memberikan imbalan dan pahala-Nya atas kemurahan hati dan bantuan jasa dari pihak-pihak yang terkait.

Akhir kata penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya pada diri penulis dan semoga Allah SWT senantiasa melindungi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, April 2019

Penulis

NURLELI

1505160265

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Rumusan dan Batasan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Kepuasan Kerja.....	7
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	7
b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	8
c. Teori-Teori Kepuasan Kerja	9
d. Indikator Kepuasan Kerja	11
2. Beban Kerja	13
a. Pengertian Beban Kerja	13
b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Beban Kerja.....	14
c. Indikator Beban Kerja.....	16
3. Stress Kerja.....	17

a. Pengertian Stress Kerja	17
b. Faktor – faktor penyebab terjadinya stress kerja	18
c. Tipe Stress Kerja.....	20
d. Cara mengatasi Stress Kerja	21
e. Indikator Stress Kerja.....	22
B. Kerangka Konseptual.....	25
C. Hipotesis	29
BAB III METODELOGI PENELITIAN	30
A. Pendekatan Penelitian	30
B. Definisi Operasional	30
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
D. Populasi dan Sampel	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Teknik Analisis Data	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
A. Hasil Penelitian	49
B. Pembahasan	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	77
A. Kesimpulan	77
B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Kepuasan Kerja.....	31
Tabel III.2 Indikator Beban Kerja	32
Tabel III.3 Indikator Stress Kerja	33
Tabel III.4 Waktu Penelitian	33
Tabel III.5 Jumlah Populasi.....	34
Tabel III.6 Skala Likert	36
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Beban Kerja	38
Tabel III.8 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	39
Tabel III.9 Hasil Uji Validitas Stress Kerja.....	39
Tabel III.10 Hasil Uji Reabilitas Variabel X,Y dan Z.....	41
Tabel III.11 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	42
Tabel IV.1 Skala Likert	49
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel IV.31 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	52
Tabel IV.5 Skor Angket Untuk Variabel Beban Kerja	52

Tabel IV.6	Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja	54
Tabel IV.7	Skor Angket Untuk Variabel Stress Kerja	56
Tabel IV.8	Uji Multikolinearitas	60
Tabel IV.9	Nilai Standart Coefficients X terhadap Z	63
Tabel IV.10	Model Summary dari Persamaan Regresi I	64
Tabel IV.11	Model Summary Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	66
Tabel IV.12	Anova Beban Kerja,Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	67
Tabel IV.13	Nilai Standart Coefficients	68
Tabel IV.14	Perhitungan Secara Manual Hasil Keputusan Analisis jalur.....	73

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Hubungan Beban Kerja Terhadap StressKerja	26
Gambar II.2 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	27
Gambar II.3 Hubungan Stress KerjaTerhadapKepuasan Kerja	28
Gambar II.4 HubunganBeban KerjaTerhadapKepuasan Kerjadengan Stress Kerja	28
Gambar III.1 DiagramAnalisisjalur.....	45
Gambar IV.1 Histogram (Normalitas).....	59
Gambar IV.2 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.....	59
Gambar IV.3 Uji Heterokdasitisitas	61
Gambar IV.4 Model Teoritik Penelitian (Model Variabel)	62
Gambar IV.5 Persamaan Struktural Pertama.....	65
Gambar IV.6 Persamaan Struktural II (Kedua) X terhadap Z	66
Gambar IV.7 Persamaan Struktur Kedua	70
Gambar IV.8 Persamaan Struktural 1 dan 2	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber daya manusia organisasi yang memiliki peran peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lainnya. (Bangun, 2012 hal 2)

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian , pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemisahaan tenaga kerja dalam rangka menapai tujuan organisasi. (Mangkunegara, 2015 hal 2)

Untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja bagi karyawannya. Menurut Sutrisno (2009 hal 74) kepuasan kerja memiliki arti penting sebagai 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. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Menurut Rivai, dkk (2015 hal 724) stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis , yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, orang-orang mengalami stress menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah , agresif, tidak dapat relaks atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Menurut Paramitadewi (2017) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan yang terletak di jalan R. Sulian no 1 Belawan yang merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN)yang bergerak di bidang jasa Pelabuhan. Perusahaan BUMN ini beroperasi di Indonesia sejak tahun 1991 dan daerah operasinya berdomisili di Medan Sumatera Utara. PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan memiliki wilayah usaha sendiri, terdiri dari 15 Cabang sebagai CBU (*Strategic Business Unit*). PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan mempunyai tugas pokok yaitu: menyelenggarakan, melaksanakan pengusahaan dalam pelayanan jasa kepelabuhan secara efisien dan efektif dalam rangka menunjang kelancaran arus kapal dan penumpang

Berdasarkan riset awal yang dilakukan terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. Pelabuhan

Indonesia I (Persero) Cabang Belawan mengenai tingkat kepuasan karyawan mengalami penurunan disebabkan gaji yang dirasakan para pegawai belum sesuai. Adapun juga dari sisi stress kerja terdapat keterbatasan informasi pekerjaan dari atasan sehingga menganggu pelaksanaan tugas yang dan tekanan pekerjaan dari atasan sehingga karyawan tertekan dan mempengaruhi proses berpikir, emosi sehingga dapat menyebabkan hubungan antara atasan dengan bawahan seringkali tidak terjalin dengan baik. Hal ini dikarenakan pemimpin terus menerus berorientasi untuk mengejar target program kerja yang begitu padat, sehingga para karyawan yang mengejar deadline pekerjaan seperti ada beberapa karyawan lebih memilih untuk mengerjakannya di kantor dari pada membawanya kerumah karena karyawan merasa terbebani dengan target-target pekerjaan yang berlebihan karena tidak sesuai dengan jangka waktu yang diberikan.

Tingkat beban kerja , stress kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan yang juga dapat berdampak dengan kinerja karyawan yang mengalami penurunan. Berdasarkan uraian diatas maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) cabang belawan ”.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang penulis lakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan terdapat permasalahan yang ada, yakni :

1. Ketidakpuasan akan gaji yang diperoleh karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan
2. Stress kerja ditimbulkan dari keterbatasan informasi pekerjaan dari atasan sehingga menganggu pelaksanaan tugas yang diberikan.
3. Beban kerja karyawan yang tinggi dilihat dari banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu dekat.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk menghindari kekeliruan dalam penelitian mengenai masalah yang dibahas, maka dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis terbatas pada bagian variabel bebas Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening ini hanya dibatasi pada seluruh karyawan tetap pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan?
- b. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan?

- c. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan?
- d. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Stres Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Stres Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan penulis pada penelitian ini adalah :

a. Manfaat Teroritis

Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh beban kerja , stress kerja dan kepuasan kerja.

b. Manfaat Praktis

Bagi PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) cabang belawan , khususnya untuk mengetahui sejauh mana beban kerja, stress kerja dan kepuasan kerja yang diharapkan perusahaan, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi dalam kepuasan kerja karyawan.

c. Manfaat Penelitian yang akan datang

Penelitian ini juga diharapkan sebagai sumber informasi dan referensi dalam penelitian sejenis nantinya dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian lebih lanjut dimasa akan datang

BAB II

LANDASAN TEORI

D. Uraian Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Rivai,dkk (2015 hal 620) Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan kegiatan individu, maka makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut.

Menurut Sutrisno (2016 hal 74-75) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaanya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal menyangkut faktor fisik dan psikologis. karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja, tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan menimbulkan frustasi, sebaliknya pegawai yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan (2016 hal 202) kepuasan adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Siagian dan Khair (2018) kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Oleh sebab itu

suatu organisasi/perusahaan perlu memahami dan memenuhi yang dibutuhkan oleh para karyawannya.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang yang bisa terlihat melalui tingkah laku, dan sikap baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka yang mereka lakukan.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Banyak faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kerja kepada pegawai bergantung pada pribadi masing-masing pegawai.

Menurut Hasibuan (2016 hal 203) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- 1) Balas jasa yang adil dan layak atau kompensasi.
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- 3) Berat-ringannnya pekerjaan atau beban kerja yang diterima.
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- 7) Sikap pekerjaan menonton atau tidak.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016 hal 80) mengatakan faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja :

- 1) Faktor Psikologi, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- 2) Faktor Sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor Fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan konsisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu , penerangan pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.
- 4) Faktor Finansial, yaitu faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas, promosi dan sebagainya.

Berdasarkan faktor diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja seseorang memiliki beberapa faktor yang mempengaruhinya, maka untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan maka pimpinan perlu memperhatikan setiap faktor tersebut untuk menghindari terjadinya indikasi masalah yang jika dibiarkan akan menjadi masalah di dalam perusahaan itu sendiri.

c. Teori-teori Kepuasan Kerja.

Terdapat banyak teori yang membahas mengenai kepuasan kerja. Teori Menurut Rivai, dkk (2015 hal 620) teori kepuasan kerja ada tiga macam, yaitu:

- 1) Teori Ketidaksesuaian (Discrepancy Theory)
- 2) Teori Keadilan (Equity Theory)
- 3) Teori Dua Faktor (Two Faktor Theory)

Berikut ini merupakan penjelasan dari tiga teori diatas:

- 1) Teori Ketidaksesuaian (Discrepancy Theory)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang diharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasan diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* , tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

- 2) Teori keadilan (Equity theory)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khusunya situasi kerja., hasil keadilan dan ketidakadilan. *Input* adalah faktor yang bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, keterampilan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya, seperti : upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol status, penghargaan, dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang diperusahaan sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya dimasa lalu. Menurut teori

ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio *input* hasil dirinya dengan rasio *input* hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan menimbulkan ketidakpuasaan.

3) Teori dua faktor (two faktor theory)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidak puasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidak puasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan, memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari :gaji/upah, pengawasan hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini perlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas, namun jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan

d. Indikator kepuasan kerja.

Tolak ukur tingkat kepuasan kerja tentu berbeda-beda, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya antar karyawan dengan karyawan lainnya.

Menurut Munawirsyah (2017) mengungkapkan ada beberapa indikator kepuasan kerja

- 1) Menyenangi pekerjaannya.
- 2) Mencintai pekerjaannya.
- 3) Moral kerja
- 4) Kedisiplinan
- 5) Prestasi kerja

Sedangkan menurut Afandi (2018 hal 82) mengungkapkan terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Pekerjaan
- 2) Upah
- 3) Promosi
- 4) Pengawas
- 5) Rekan Kerja

Berikut ini merupakan penjelasan dari lima indikator diatas:

- 1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

- 2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

- 3) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4) Pengawasan

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5) Rekan Kerja.

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan . Seseorang dapat merasakan rekan rekanya kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Berdasarkan beberapa indikator diatas dapat disimpulkan bahwa untuk melihat ada atau tidak adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator diatas. Dengan begitu pimpinan akan mengetahui bagaimana kepuasan kerja terhadap karyawannya.

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Firdaus (2017) beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Saefullah,dkk (2017) Beban Kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga dengan jumlah karyawan yang diperkerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis karyawan

Menurut Tarwaka (2015 hal 104) menyatakan dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut.

Menurut Paramitadewi (2017) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa definisi atas dapat diambil kesimpulan beban kerja adalah sesuatu jumlah pekerjaan yang harus diberikan kepada seseorang oleh suatu jabatan/unit organisasi yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja.

Adapun faktor yang mempengaruhi beban kerja yang baik berasal dari dalam maupun luar pegawai yakni sebagai berikut:

Menurut Koesmowidjojo (2017 hal 24) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

- 1) Faktor Internal, yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal, reaksi tersebut sebagai berikut:
 - a) Faktor Somatis, berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan

- b) Faktor Psikis, berupa motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi
- 2) Faktor Eksternal, dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor Eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:
- a) Lingkungan Kerja, yang berhubungan dengan kimiawi , psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.
 - b) Tugas-tugas Fisik, yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.
 - c) Organisasi Kerja, setiap karyawan membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu kerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan.
Organisasi juga hendaknya ikut berempati dan bertanggung jawab atas beban kerja setiap karyawan yang berhubungan fisik (berupa kelelahan yang berlebihan dalam menghadapi pekerjaan, sakit kepala, sakit perut, berkeringat dingin, jantung berdebar-debar atau merasakan ketengangan otot dan sendi yang berlebihan) maupun psikis (berupa beban kerja cukup tinggi, kecemasan, kebingungan,dan kemarahan pada teman sekerja, atasan, bahkan perusahaan.

Sedangkan menurut Tarwaka (2015 hal 106) ada 3 faktor-faktor utama yang mementukan beban kerja, yaitu:

- 1) Faktor tuntutan tugas (*Task Demands*).

Faktor tuntutan tugas (task demands) yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja dengan melihat perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

- 2) Usaha atau tenaga (*effort*).

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intutif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimana pun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.

- 3) Performansi.

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

c. Indikator Beban Kerja.

Menurut Tarwaka (2015 hal 131) pengukuran beban kerja bisa dilakukan melalui pengukuran beban kerja mental secara subjektif (Subjektif Methode) salah satunya menggunakan teknik beban kerja Subjektif (Subjektif Workload Assement Tehnique- SWAT). Berdasarkan metode SWAT performasi kerja manusia, Adapun beberapa pengukuran beban kerja yang bisa dijadikan indikator acuan untuk mengetahui beban kerja yaitu:

- 1) Beban waktu (*time load*), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, dan monitoringnya tugas.

- 2) Beban usaha mental (*mental effort load*) yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- 3) Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustasi.

Sedangkan menurut Koesomowidjojo (2017 hal 33) indikator yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut:

- 1) Kondisi pekerjaan
- 2) Penggunaan waktu kerja
- 3) Target harus dicapai

Berikut ini merupakan penjelasan dari tiga indikator diatas:

- 1) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam memahami pekerjaan dengan baik .

- 2) Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP (Standart Operating Procedur) tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

- 3) Target harus dicapai

Target yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan.

4) Stress Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Borkowski (2013 hal 237) Stress merupakan proses yang kompleks dan sangat personal. Dengan demikian, tingkat stress pada individu dapat sangat beragam, bahkan dalam situasi sama, karena kemampuan seseorang berbeda dalam menghadapi berbagai bentuk dan tingkat stress.

Menurut Bismala,dkk (2015 hal 47) stress kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga menganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Menurut Siagian (2010 hal 300) menyatakan stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya.

Menurut Rivai, dkk (2015 hal 724) stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis , yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, orang-orang mengalami stress menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah , agresif, tidak dapat relaks atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa stress kerja yang dialami karyawan bisa dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungan dan pekerjannya. Biasanya stress semakin kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi.

b. Faktor – faktor penyebab terjadinya stress kerja.

Menurut Tarwaka (2015 hal 379) menyimpulkan ada empat penyebab terjadinya stress ditandai dengan:

- 1) Tingkat tuntutan tugas yang tinggi (beban kerja)
- 2) Tingkat kontrol tugas yang rendah (pembuatan keputusan)
- 3) Tingkat pelaksanaan tugas yang tidak menentu (kemampuan kerja dan keterampilan teknis)
- 4) Dukungan organisasi rendah (pengakuan dan penghargaan terhadap individu pekerja).

Sedangkan menurut Kaswan (2017 hal 380) mengemukakan beberapa penyebab stress kerja , yaitu

- 1) Luar organisasi/lingkungan

Meskipun kebanyakan analisis stres kerja mengabaikan pentingnya kekuatan dan kejadian dari luar atau lingkungan tetapi ternyata hal itu mempunyai dampak yang luar biasa. Stres lingkungan mencakup hal-hal seperti perubahan sosial/teknologi, globalisasi, keluarga, relokasi, kondisi ekonomi dan keuangan serta kondisi tempat tinggal atau masyarakat. Perubahan sosial/teknologi yang fenomenal mempunyai efek besar pada gaya hidup seseorang dan hal itu tentu saja terbawa ke dalam pekerjaan.

- 2) Dalam organisasi

Stess organisasi makro level dapat dikategorikan menjadi kebijakan dan strategi administratif, struktur dan desain organisasi proses, dan kondisi kerja. Beberapa contoh khusus mengenai stres organisasi mencakup

tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarakan keluhan, kerja yang berlebihan, penghargaan yang tidak memadai dan kurangnya dekripsi kerja yang jelas atau menurunnya hubungan antar karyawan. Stres organisasi makro level itu dapat berasal dari penyusutan karyawan, tekanan persaingan, relokasi, dan lain-lain.

3) Kelompok

Kelompok dapat menjadi sumber stress. Stress kelompok dapat dikategorikan menjadi dua wilayah yaitu :

a) Kurangnya kohesitas

Kohesivitas atau kebersamaan merupakan hal penting pada karyawan, terutama pada tingkat organisasi yang lebih rendah. Misalnya, Jika karyawan tidak mengalami kesempatan kebersamaan karena desain pekerjaan, karena penyelia melarang atau membatasinya, atau karena ada anggota kelompok yang memyingkirkan karyawan lainnya, oleh karena itu kurangnya kohesivitas akan menyebabkan stress kerja.

b) Kurangnya dukungan sosial

Dengan berbagi masalah dan kebahagian bersama-sama, mereka jauh lebih baik. Jika jenis dukungan sosial ini berkurang pada individu, maka situasi akan membeuat stress. Terdapat penelitian yang mengidentifikasi bahwa kurangnya dukungan sosial merupakan hal yang membuat stress hingga menyebabkan pengeluaran biaya perawatan kesehatan.

c. Tipe Stres Kerja

Menurut Tama dan Hardiningtyas (2017 hal 57) mengemukakan stress kerja bisa jadi berdampak baik, namun bisa juga berdampak buruk. Ada empat tipe stress kerja yaitu:

- 1) *Eustress*, merupakan stress positif yang bisa memunculkan usaha-usaha yang kreatif. Ketika membutuhkan inspirasi, maka *eustress* bisa menambah energi untuk melakukannya
- 2) *Distress*, merupakan jenis stress negatif, yang umumnya terjadi saat ketika pikiran tidak nyaman dengan perubahan dari rutinitas dan sangat membutuhkan rutinitas yang lebih familiar. Ada dua tipe *distress* yaitu:
 - a) Stress akut (muncul secara tiba-tiba karena adanya perubahan rutinitas, bisa hilang dengan cepat)
 - b) Stress kronis (muncul secara terus-menerus karena perubahan rutinitas yang terjadi dan bisa berdampak pada kesehatan fisik maupun mental)
- 3) *Hyperstress*, merupakan stress negatif yang muncul ketika seseorang dipaksa untuk menjalankan lebih dari yang dibutuhkan. Karyawan yang menyukai pekerjaan yang menantang pekerjaan tersebut akan mengalami stress positif, namun ketika tambahan pekerjaan tersebut berlebihan, mengalami kerja lembur tanpa imbalan , dapat menyebabkan *hyperstress*. Stres ini dapat mengarah pada dampak emosi dan fisik.
- 4) *Hypostress*, merupakan lawannya dari *hyperstress*. Sebuah kondisi dimana seseorang mengalami kebosanan secara terus-menerus . misalnya seseorang menerima pekerjaan-pekerjaan mudah dan tidak menantang,

pekerjaan rutin terus-menerus sehingga menyebabkan kehilangan inspirasi dan semangat kerja.

d. Cara mengatasi stress kerja.

Menurut Mangunegara (2015 hal 158) menyebutkan ada tiga pola mengatasi stress yaitu:

- 1) Pola sehat, adalah pola menghadapi stress yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stress tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasakan ada sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.
- 2) Pola harmonis, adalah pola mengadapi stress dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur. Ia pun selalu menghadapi tugas secara tepat, dan kalau perlu ia mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan penuh. Dengan demikian akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dengan reaksi yang diberikan. Demikian juga keharmonisan antara dirinya dan lingkungan.
- 3) Pola psikologis, ialah pola menghadapi stress dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologi. Dalam pola ini, individu akan

menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keteraturan mengelola tugas dan waktu.

e. Indikator stres kerja

Menurut Mansur (2017) mengemukakan beberapa indikator stress kerja yaitu:

- 1) Tekanan pekerjaan semakin meningkat
- 2) Kurangnya kebebasan pegawai
- 3) Tugas semakin bertambah

Sedangkan menurut Bismala,dkk (2015 hal 48) mengemukakan bahwa adapun indikator yang bisa dijadikan acuan untuk mengetahui stress yang disebabkan oleh pekerjaan, yaitu:

- 1) Konflik Peran
- 2) Beban kerja
- 3) Pengembangan karir
- 4) Hubungan dalam pekerjaan
- 5) Struktur dan iklim organisasi

Berikut ini merupakan penjelasan dari lima indikator diatas:

- 1) Konflik Peran

Konflik peran akan timbul jika seseorang tenaga kerja mengalami adanya: pertentangan antara tanggung jawab yang ia miliki, tugas-tugas yang harus dilakukan menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya, tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan , rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya, pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaanya.

2) Beban kerja

Jika seorang pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

3) Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya. Stres ini dapat terjadi jika pekerja merasakan kehilangan akan rasa aman terhadap pekerjaan. Promosi yang dirasakan tidak sesuai secara umum disebabkan karena adanya ketidaksesuaian antara karir yang diharapkan dengan apa yang diperoleh selama ini atau juga tidak ada kejelasan pengembangan karir .

4) Hubungan dalam pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ketaksaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antar pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan kerja yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya.

5) Struktur dan iklim organisasi.

Faktor stress yang dikenali dalam kategori ini adalah stress yang timbul oleh bentuk struktur organisasi yang berlaku di lembaga yang

bersangkutan. Apabila bentuk atau struktur organisasi kurang jelas dan jangka waktu yang lama tidak ada perubahan dan pembaharuan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stress. Posisi individu dalam suatu struktur organisasi juga dapat mengambarkan bagaimana stress yang dialami.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa stress karyawan dapat diukur berdasarkan indikator-indikator diatas. Untuk dapat mencegah mengurangi serta menanggulangi stress kerja yang dialami karyawan agar dapat segera mungkin diambil tindakan yang tepat untuk dilakukan perbaikan.

E. Kerangka konseptual

Untuk lebih memahami pengaruh variabel yang diteliti maka diperlukan adanya pemberian kerangka konseptual mengenai maksud dari penelitian. Untuk semakin memperkuat kerangka pemikiran terhadap penelitian yang berkenaan dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening”, yakni sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja.

Menurut Mangunegara (2015 hal 157) penyebab lain Stress kerja adalah beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah , iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustasi dalam kerja. Menurut Firdaus (2017) beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut penelitian Rizky dan Afrianty (2018) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya)” hasil dari koefisien jalur (Beta) dan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa terdapat arah pengaruh yang positif antara beban kerja terhadap stress kerja.

Pengaruh tersebut didukung oleh penelitian Ellyzar,dkk (2017) dengan judul “Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif, artinya bahwa beban kerja memiliki hubungan yang kuat dengan stress kerja.



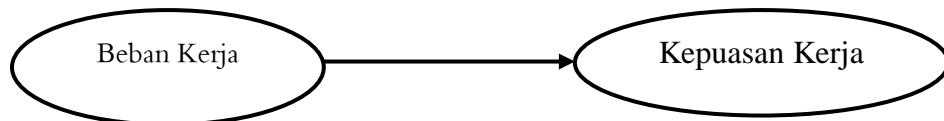
2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Menurut Tarwaka (2015 hal 104) menyatakan dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Menurut Wirawan (2015 hal 285) kepuasan kerja adalah persepsi-persepsi dan sikap orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi positif dapat menimbulkan kepuasan kerja dan negatif dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Hasil penelitian Alfian,dkk (2017) dengan judul “Pengaruh Keterlibatan Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta

Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh” menyimpulkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh.

Menurut penelitian Tambengi,dkk (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut” menyatakan dari hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja .



**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Gambar II.2**

3. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

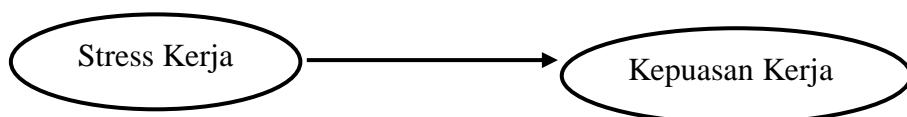
Menurut Siagian (2010 hal 300) menyatakan stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Menurut Yusuf (2015 hal 279) mengatakan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaanya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungannya kerjaanya.

Hasil penelitian Potale dan Uhing (2015) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank

Sulut Cabang Utama Manado” menyimpulkan bahwa Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Sulut Cabang Utama.

Menurut penelitian Sormin,dkk (2017) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Di PT. Panin Bank Banjarmasin” dari hasil perhitungan *path analysis* menunjukkan bahwa terdapat berpengaruh positif antara stress kerja terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh tersebut didukung oleh penelitian Hanim (2016) dengan judul “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan *HULL CONSTRUCTION* Di PT. DOK Dan Perkapalan SURABAYA” menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan positif antara stress kerja dengan kepuasan kerja, sehingga pengujian hipotesis stress kerja terhadap kepuasan kerja diterima.

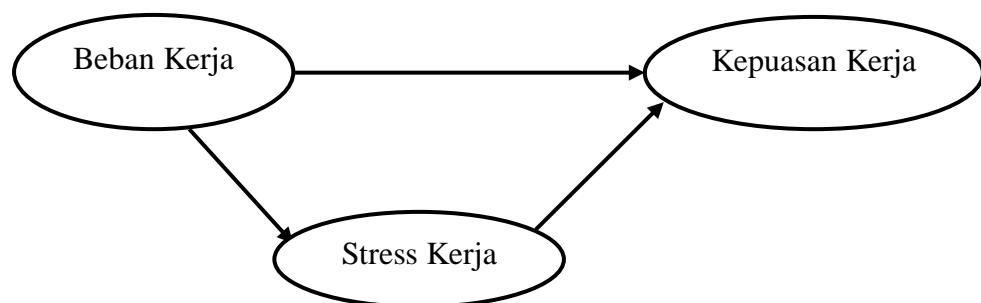


**Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Gambar II.3**

4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stress Kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh penelitian oleh Yo dan Surya (2015) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi” menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dengan strss kerja sebagai variabel

mediasi, artinya apabila beban kerja tidak terlalu tinggi akan berpengaruh terhadap berkurangnya stress kerja serta umpan balik yang positif perlu diberikan untuk meningkatkan kepuasaan kerja.



Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stress Kerja.

Gambar II.4

F. Hipotesis

H₁: Ada Pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan

H₂: Ada Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan

H₃: Ada pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan

H₄: Ada Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.

Metode penelitian ini yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode penelitian analisis data kuantitatif. Menurut Juliandi,dkk (2015 hal 85) analisis data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka – angka atau numerik tertentu. Pada umumnya analisis data kuantitatif digunakan pada saat peneliti menggunakan pendekatan penelitian survey, penelitian eksperimen, penelitian kuantitatif dan beberapa penelitian lainnya yang mengandung data – data berupa angka – angka.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2017 hal 36) penelitian assosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antar dua variabel atau lebih guna mengetahui hubungan dari dua variabel atau lebih.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yang terdiri dari satu variabel bebas (X) yaitu Beban Kerja, satu variabel terikat (Y) yaitu Kepuasan Kerja dan satu variabel intervening (Z) yaitu Stress Kerja. Masing-masing akan dilihat korelasi hubungan antar variabel apakah kuat,cukup, atau lemah dalam hubungan dan berpengaruh antar variabel.

B. Definisi Operasional.

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

1. Variabel Terikat atau Dependent variabel .

Menurut Sugiyono (2017 hal 39) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Kepuasan Kerja (Y).

kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang yang bisa terlihat melalui tingkah laku, dan sikap baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka yang mereka lakukan.

Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

**Tabel III.1
Indikator Kepuasan Kerja**

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1	Pekerjaan	1,2
2	Upah	3,4
3	Promosi	5,6
4	Pengawas	7,8
5	Rekan Kerja	9,10

Sumber : Afandi (2018 hal 82)

2. Variabel Bebas atau Independent variabel.

Menurut Sugiyono (2017 hal 39) mengemukakan bahwa variabel bebas adalah varibel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Beban kerja (X).

Beban kerja adalah sesuatu jumlah pekerjaan yang harus diberikan kepada seseorang oleh suatu jabatan/unit organisasi yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel beban kerja sebagai berikut:

**Tabel III.2
Indikator Beban Kerja**

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1	Beban waktu	1,2
2	Beban usaha mental	3,4
3	Beban tekanan psikologis	5,6

Sumber :Tarwaka (2015 hal 131)

3. Variabel Intervening atau Penghubung.

Menurut Juliandi,dkk (2015 hal 164) variabel intervening adalah variabel yang menjadi perantara hubungan variabel bebas dengan variabel terikat .

Variabel intervening dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Stress Kerja (Z).

stress kerja yang dialami karyawan bisa dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungan dan pekerjannya. Biasanya stress semakin kuat apabila seseorang menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi.

Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel stress kerja sebagai berikut:

**Tabel III.3
Indikator Stress Kerja**

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Konflik Peran	1,2
2	Beban kerja	3,4
3	Pengembangan karir	5,6
4	Hubungan dalam pekerjaan	7,8
5	Struktur dan iklim organisasi	9,10

Sumber : Bismala,dkk (2015 hal 48)

C. Tempat dan Waktu Penelitian.

1. Tempat Penelitian.

Penelitian ini dilakukan PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan, yang beralamat di Jalan R. Sulian no 1 Belawan.

2. Waktu Penelitian.

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan November 2018 sampai dengan Maret 2019 .

Tabel III.4
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Nov 2018				Des 2018				Jan 2019				Feb 2019				Mar 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal																				
2	Pengajuan Judul																				
3	Pembuatan Proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Pengumpulan Data																				
6	Penyusunan Skripsi																				
7	Bimbingan Skripsi																				
8	Sidang Meja Hijau																				

D. Populasi dan Sampel.

1. Populasi.

Menurut Sugiyono (2017 hal 215) , Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kembali kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan sebanyak 188 pegawai.

Tabel III.5
Populasi Penelitian

No	Bagian	Populasi
1	Divisi UBM	21
2	Divisi SDM & Umum	17
3	Divisi Layanan Pelanggan	11
4	Divisi Sistem Manajemen	6
5	Divisi Bisnis Kapal	59
6	Divisi Teknologi Informasi	2
7	Divisi Keuangan	9
8	Divisi Bisnis Terminal	32
9	Divisi Teknik	32
JUMLAH		188

2. Sampel.

Menurut Sugiyono (2017 hal 81) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari karakteristiknya yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Berdasarkan pertanyaan tersebut, maka sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Rumus yang digunakan dalam sampel yang diambil yaitu dengan menggunakan pendapat Juliandi,dkk (2015 hal 59).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel dicari

N : Jumlah populasi

e : Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (misalnya, 1% , 5%, 10%, dll)

Dengan rumus tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{188}{1 + 188 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{188}{1 + 188 (0,0025)}$$

$$n = \frac{188}{1 + 0,47}$$

$$n = \frac{188}{1,47}$$

$$n = 127,89$$

$$n = 128$$

Melalui perhitungan rumus diatas diperoleh jumlah sampel sebesar 128 angket.

Angket tersebut diperoleh jumlah sampel sebanyak 128 orang karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Angket (Quesioner).

Teknik dan instrumen dalam penilitian yang digunakan adalah berupa Kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Angket/Kuesioner. Menurut Sugiyono (2017 hal 142) Kuesioner/Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket dalam penelitian ini ditunjukkan kepada pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

**Tabel III.6
Skala Likert**

KETERANGAN	BOBOT
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2017 hal 94)

Responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada penulis yang akan mengambil langsung angket tersebut di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

Untuk menguji apakah instrumen yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya , maka dilakukan uji validitas dan uji reabilitas.

Selanjutnya untuk mengukur valid atau tidak reliabelnya data maka dapat diuji dengan

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017, hal. 267) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}\{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

sumber : Sugiyono (2017, hal. 183)

Dimana :

n	= Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x_i$	= Jumlah pengamatan Variabel x
$\sum y_i$	= Jumlah pengamatan variabel y
$\sum x_i^2$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$\sum y_i^2$	= Jumlah pengamatan variabel y
$\sum x_i^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$\sum y_i^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel y
$\sum x_i y_i$	= Jumlah hasil kali variabel x dan y

Menurut Juliandi,dkk (2015 hal 136) kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut:

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed $\leq \alpha 0,05$)
- b) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed $\geq \alpha 0,05$)

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/quesioner yang digunakan dalam penelitian ini maka digunakan uji validitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya.

Berikut hasil pengujian uji validitas dari ketiga variabel dalam penelitian sebagai berikut :

1) Uji Validitas Beban Kerja

Tabel Uji Validitas Beban Kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Item Pertanyaan	R- hitung	R-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,300(positif)	0,174	0,000 < 0,05	Valid
2	0,340(positif)	0,174	0,000 < 0,05	Valid
3	0,838(positif)	0,174	0,000 < 0,05	Valid
4	0,831(positif)	0,174	0,000 < 0,05	Valid
5	0,826(positif)	0,174	0,000 < 0,05	Valid
6	0,851(positif)	0,174	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : *Hasil Pengolahan Data SPSS (25)*

Berdasarkan tabel III.7 dimana nilai validitas pertanyaan untuk beban kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n=2= 128 -2 = 126 = 0,174$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena keseluruhannya dinyatakan valid.

2) Uji Validitas Kepuasan Kerja

Tabel Uji Validitas Beban Kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item Pertanyaan	R- hitung	R-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,772 (positif)	0,174	0,000 < 0,05	Valid
2	0,807(positif)	0,174	0,000 < 0,05	Valid
3	0,921(positif)	0,174	0,000 < 0,05	Valid
4	0,871(positif)	0,174	0,000 < 0,05	Valid
5	0,289(positif)	0,174	0,000 < 0,05	Valid
6	0,246(positif)	0,174	0,000 < 0,05	Valid
7	0,228 (positif)	0,174	0,000 < 0,05	Valid
8	0,871(positif)	0,174	0,000 < 0,05	Valid
9	0,833(positif)	0,174	0,000 < 0,05	Valid
10	0,907(positif)	0,174	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : *Hasil Pengolahan Data SPSS 25*

Berdasarkan tabel III.8 dimana nilai validitas untuk pertanyaan kepuasan kerja seluruhnya valid karena nilai validitasnya seluruhnya lebih besar dari dari r_{tabel} ($n=2= 128-2 =126=0,174$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena keseluruhannya dinyatakan valid

3) Uji Validitas Stress Kerja

Tabel Uji Validitas Stress Kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III.9
Hasil Uji Validitas Stress Kerja

Item Pertanyaan	R- hitung	R-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,757 (positif)	0,174	0,000 < 0,05	Valid
2	0,425(positif)	0,174	0,000 < 0,05	Valid
3	0,236(positif)	0,174	0,000 < 0,05	Valid
4	0,637(positif)	0,174	0,000 < 0,05	Valid
5	0,719(positif)	0,174	0,000 < 0,05	Valid
6	0,734(positif)	0,174	0,000 < 0,05	Valid
7	0,737 (positif)	0,174	0,000 < 0,05	Valid
8	0,673(positif)	0,174	0,000 < 0,05	Valid
9	0,447(positif)	0,174	0,000 < 0,05	Valid
10	0,734(positif)	0,174	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : *Hasil Pengolahan Data SPSS 25*

Berdasarkan tabel III.9 dimana nilai validitas untuk pertanyaan stress kerja seluruhnya valid karena nilai validitasnya seluruhnya lebih besar dari dari r_{tabel} ($n=2=128-2=126 = 0,174$).

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (beban kerja, kepuasan kerja, stress kerja) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid. Setelah diuji validitasnya maka selanjutnya pengujian realibilitas.

b. Uji Reliabilitas.

Reabilitas merupakan adanya ketepatan data yang didapat dari waktu kewaktu. Menurut Juliandi,dkk (2015 hal 80) tujuan Uji *reabilitas* digunakan untuk melihat apakah instrumen/indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi. Sedangkan cara pengujian *reabilitas* dilakukan dengan *koefisien alpha* (α) dari *Cronbach* dengan rumus:

$$r = \left[\frac{K}{K - 1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

sumber : Juliandi,dkk (2015 hal 82)

Dimana:

- | | |
|---------------------|------------------------------|
| r | = Reabilitas Instrumen |
| K | = banyaknya butir pertanyaan |
| $\Sigma \sigma_b^2$ | = Jumlah varians butir |
| σ_1^2 | = varians total |

Menurut Juliandi, dkk (2015 hal 139) Kriteria pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.
- 3) Jika nilai koefisien reabilitas juga dapat dibandingkan dengan nilai r-tabel. Jika nilai koefisien reabilitas lebih besar dari r-tabel maka instrumen adalah reliabel.

Berikut adalah hasil dari pengujian realibilitas:

Tabel III.10
Hasil Uji Reabilitas Variabel X,Y dan Z

Variabel	Kriteria Instrumen		Keterangan
	Cronbach's Alpha Hitung	Cronbach's Alpha Standar	
Beban Kerja(X)	0,770	0,6	Reliabel
Stress Kerja (Y)	0,848	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,776	0,6	Reliabel

Sumber : *Hasil Pengolahan Data SPSS 25*

Dari tabel III.10 diatas menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian ini diatas telah memenuhi kriteria instrumen penelitian reabilitas yang berbeda – beda dengan nilai, seperti yang terlihat pada variabel Beban Kerja (X) memiliki *Cronbach's Alpha Hitung* sebesar $0,770 > 0,60$ sebagai *Cronbach's Alpha Standar* merupakan reabilitas instrumen penelitian sudah Kuat, Kepuasan Kerja (Y) memiliki *Cronbach's Alpha Hitung* sebesar $0,848 > 0,60$ sebagai *Cronbach's Alpha Standar* merupakan reabilitas instrumen penelitian sudah sangat Kuat, dan

Stress Kerja (Z) memiliki *Cronbach's Alpha Hitung* sebesar $0,776 > 0,60$ sebagai *Cronbach's Alpha Standar* merupakan reabilitas instrumen penelitian sudah Kuat.

Jika nilai reabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai instrumen diatas menunjukkan tingkat reabilitas instrumen penelitian sudah Kuat atau dengan kata lain, variabel penelitian adalah reliabel atau terpercaya. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan antara variabel, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera tabel dibawah

Tabel III.11
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017 hal 184)

F. Teknik Analisis Data.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut Juliandi,dkk (2015 hal 85) analisis data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka – angka atau numerik tertentu. Pada umumnya analisis data kuantitatif digunakan pada saat peneliti menggunakan pendekatan penelitian survey, penelitian eksperimen, penelitian kuantitatif dan beberapa penelitian lainnya yang mengandung data – data berupa angka – angka.

Teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis data assosiatif . Menurut Juliandi,dkk (2015 hal 92) analisis data untuk permasalahan assosiatif yang berkaitan atau berhubungan dengan suatu variabel lainnya dengan statistik – statistik seperti

korelasi sederhana/product moment, kolerasi berganda, regresi berganda, korelasi rank spearman, dan statistik relevan lainnya.

Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Sumber : juliandi, dkk (2015 hal 157)

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Beban Kerja

X₂ = Stress Kerja

β = Angka arah koefisien regresi

β_1 = Koefisien regresi X₁

β_2 = Koefisien regresi X₂

e = Kesalahan eror

Menurut Juliandi,dkk (2015 hal 165) Model persamaan regresi dengan variabel intervening sebagai berikut :

Persamaan I : $X_2 = X_1 + \epsilon_1$ (X_2 dipengaruhi oleh X_1 dan ϵ_1 , ϵ_1 adalah variabel lain yang tidak termasuk didalam model regresi)

Persamaan II : $Y = X_1 + X_2 + \epsilon_2$ (Y dipengaruhi oleh X_1 , X_2 dan ϵ_2 , ϵ_2 adalah variabel lain yang tidak termasuk didalam model regresi)

Langkah – langkah terperinci regresi berganda tersebut adalah sebagai berikut

1. Regresi Linear Berganda (Uji Asumsi Klasik)

Menurut Juliandi, dkk (2015 hal 160) uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis

regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

Langkah – langkah pengujian asumsi klasik linear berganda adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas.

Menurut Juliandi,dkk (2015 hal 160) Pengujian Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam deteksi normalitas yaitu jika data menyebar sekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Tetapi jika ada menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Multikolinieritas.

Menurut Juliandi,dkk (2015 hal 161) Uji ini bertujuan menguji apakah model kolerasi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antara variabel independent. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varians (*Variance Inflation Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

c. Heterokdasitisas.

Menurut Juliandi,dkk (2015 hal 161) Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadiketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Menurut Juliandi, dkk (2015 hal 162) Dasar pengambilan keputusan Heterokdasitisitas adalah:

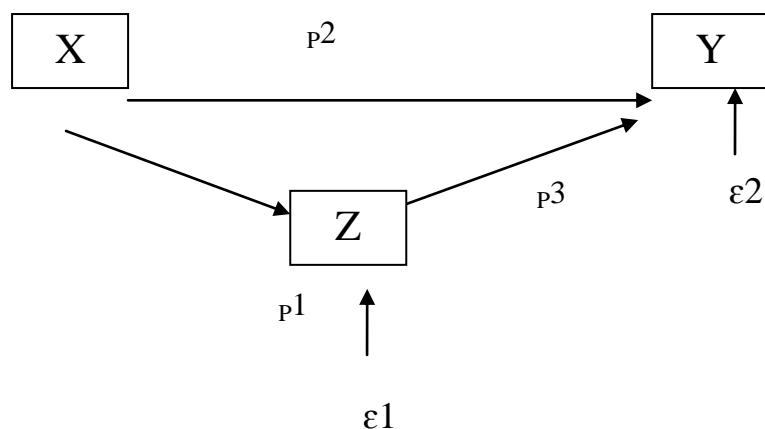
- 1) Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedasitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.

2. Analisis Jalur

Datadalam penlitian ini menggunakan pendekatan assosiatif dan kuantitatif dengan alat ukur ststistik koefisien jalur (*path analysis*). Dengan persamaan sebagai berikut. Menurut Juliandi,dkk (2015 hal 168).

- a. Model persamaan jalur I : $Z = p_1X + \varepsilon_1$
- b. Model persamaan jalur II : $Y = p_2X + p_3Z + \varepsilon_3$

Adapun model analisis satu jalur yang akan digunakan sebagai berikut:



Gambar III.1

Diagram Analisis Jalur

Keterangan:

X = Beban Kerja

Y = Kepuasan Kerja

Z = Stress Kerja

ϵ_1 = Error Team (Variabel yang tidak teliti)

$P\epsilon_1$ = Koefisien jalur 1 dengan residual I (ϵ_1)

P_1 = Koefisien regresi Beban Kerja terhadap Stress Kerja

P_2 = Koefisien regresi Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

P_3 = Koefisien regresi Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Jalur :

1. Pengaruh Langsung : $X \longrightarrow Z$

: $X \longrightarrow Y$

: $Z \longrightarrow Y$

2. Pengaruh tidak Langsung : $X - Y$ melalui Z

Menurut Juliandi,dkk (2015 hal 170), langkah – langkah untuk menganalisis data dalam analisis jalur sebagai berikut :

1) Menghitung parameter (nilai koefisien) dalam model analisis jalur:

a) Koefisien kolerasi (r)

b) Koefisien regresi model persamaan 1 (P_1 , P_2) dan koefisien jalur dengan residual 1 ($P\epsilon_1$)

c) Koefisien regresi dengan persamaan 2 (P_3) dan koefisien jalur dengan residual 2 ($P\epsilon_2$)

2) Analisis data/pengujian hipotesis

a) Analisis pengaruh langsung X terhadap Z

Hipotesisnya :

1) H_0 : Beban Kerja (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja(Z)

2) H_a : Beban Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja (Z)

Kriteria penarikan kesimpulan :

- 1) Jika probabilitas $Sig < \text{probabilitas } \alpha 0,05$ maka tolak H_0 terima H_a
- 2) Jika probabilitas $Sig > \text{probabilitas } \alpha 0,05$ maka terima H_0 tolak H_a

- b) Analisis pengaruh langsung X terhadap Y

Hipotesisnya :

- 1) H_0 : tidak ada pengaruh langsung Beban Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
- 2) H_a : ada pengaruh langsung Beban Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Kriteria penarikan kesimpulan :

- 1) Jika probabilitas $Sig < \text{probabilitas } \alpha 0,05$ maka tolak H_0 terima H_a
 - 2) Jika probabilitas $Sig > \text{probabilitas } \alpha 0,05$ maka terima H_0 tolak H_a
- c) Analisi pengaruh langsung Z terhadap Y

Hipotesisnya :

- 1) H_0 : tidak ada pengaruh langsung Stress Kerja (Z) terhadap Kepuasan Kerja(Y)
- 2) H_a : ada pengaruh langsung Stress Kerja (Z) terhadap Kepuasan Kerja(Y)

Kriteria penarikan kesimpulan :

- 1) Jika probabilitas $Sig < \text{probabilitas } \alpha 0,05$ maka tolak H_0 terima H_a
 - 2) Jika probabilitas $Sig > \text{probabilitas } \alpha 0,05$ maka terima H_0 tolak H_a
- d) Analisis pengaruh langsung, tidak langsung X terhadap Y melalui

Koefisien pengaruh langsung, tidak langsung dan total :

- 1) Pengaruh langsung (*direct effect*) X ke Y : Dilihat dari nilai regresi X terhadap Y
- 2) Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) X ke Y melalui Z : Dilihat dari perkalian antara nilai koefisien regresi X terhadap Z dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung.
- 3) Pengaruh total (*total effect*) X ke Y : Dilihat dari nilai pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung.

Hipotesisnya:

Beban Kerja (X) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Stress Kerja (Z)

Kriteria penarikan kesimpulan

- a) Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung maka variabel Y adalah variabel mediasi atau dengan kata lain pengaruh yang sebenarnya adalah tidak langsung.
- b) Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung maka variabel Y adalah bukan variabel mediasi atau dengan kata lain pengaruh yang sebenarnya adalah langsung.

Dalam menganalisis seluruh data dalam penelitian ini dimana menggunakan program SPSS 25.0 for windows.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengelahan data dalam bentuk angket (Quesioner) yang terdiri dari 6 item pertanyaan untuk variabel X (Beban Kerja), item 10 pertanyaan untuk variabel Y (Kepuasan Kerja) dan 10 item pertanyaan untuk variabel Z (Stress Kerja). Angket yang disebarluaskan ini diberikan kepada 128 orang pegawai sebagai sampel penelitian. Sistem penelitian dengan menggunakan Skala *Likert* yang terdiri dari 5 (lima) opsi pertanyaan dan bobot penilaian sebagai berikut:

Tabel IV.1

Skala Likert

KETERANGAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2017 hal 94)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala *Likert* pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel Beban Kerja (X), Kepuasan Kerja (Y), maupun variabel Stress Kerja (Z). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

2. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, penulis menyebar responden kuisioner sebanyak 28 item pertanyaan dengan meneliti hasil kuisioner berdasarkan: Jenis Kelamin, Usia, dan Tingkat Pendidikan dari 128 Responden. Pengelompokan data sampel tersebut diperlukan untuk melihat gambaran umum dari responden yang merupakan karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

a) Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase, maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	LAKI-LAKI	87	68,0	68,0	68,0
	PEREMPUAN	41	32,0	32,0	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

Sumber : *Hasil Pengolahan SPSS (25)*

Dari tabel IV.2 diatas dapat dideskripsikan bahwa jenis kelamin terbanyak (majoritas) dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan besaran nilai 68% atau sebanyak 87 orang, sedangkan jenis kelamin perempuan hanya 32% atau sebanyak 41 orang, dengan kata lain pada saat penyebaran angket yang dilakukan terdapat responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak jika dibandingkan dari responden perempuan yang terdapat pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

b) Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 128 responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29TAHUN	5	3,9	3,9	3,9
	30-39TAHUN	64	50,0	50,0	53,9
	40-49TAHUN	51	39,8	39,8	93,8
	>50TAHUN	8	6,3	6,3	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

Sumber : *Hasil Pengolahan SPSS (25)*

Dari tabel IV.3 diatas, dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini yang paling banyak berusia 30-39 tahun sebanyak 64 orang atau 50%, kemudian diteruskan dengan usia 40-49 tahun sebanyak 51 orang atau 39,8%, lalu pada usia >50 tahun sebanyak 8 orang atau 6,3%, dan 20-29 tahun sebanyak 5 orang atau 3,9% pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

c) Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan tingkat pendidikan dari 128 responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	40	31,3	31,3	31,3
	D3	9	7,0	7,0	38,3
	S-1	79	61,7	61,7	100,0
	Total	128	100,0	100,0	

Sumber : *Hasil Pengolahan SPSS (25)*

Dari tabel IV.4 diatas, dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini yang paling banyak berpendidikan S-1 sebanyak 79 orang atau 61,7%, sedangkan yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 40 orang atau 31,3%, dan yang berpendidikan D3 sebanyak 9 orang atau 7%, dan 20-29 tahun sebanyak 5 orang atau 3,9% pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

3. Karakteristik Jawaban Responden

Karakteristik jawaban kuisioner penelitian dari responden menggunakan tentang distribusi jawaban kuisioner untuk ketiga variabel penelitian, antara lain: distribusi jawaban kuisioner Beban Kerja (X) ; distribusi jawaban kuisioner Kepuasan Kerja (Y) ; dan distribusi jawaban kuisioner Stress Kerja (Z)

a. Variabel Beban Kerja (X)

Tabel IV.5
Skor angket untuk Variabel Beban Kerja (X)

No. Item	Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	65	50,8	51	39,8	12	9,4	0	0	0	0	128	100
2	66	51,6	50	39,1	12	9,4	0	0	0	0	128	100
3	43	33,6	46	35,9	39	30,5	0	0	0	0	128	100
4	42	32,8	39	30,5	47	36,7	0	0	0	0	128	100
5	26	20,3	53	41,4	49	38,3	0	0	0	0	128	100
6	36	28,1	50	39,1	42	32,8	0	0	0	0	128	100

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Tingkat jumlah pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sangat banyak, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50,8% atau sejumlah 65 orang.

- 2) Jawaban responden tentang Saya membutuhkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51,6% atau sejumlah 66 orang.
- 3) Jawaban responden tentang Saya merasa lelah mental jika banyak pekerjaan yang menumpuk, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 35,9% atau sejumlah 46 orang.
- 4) Jawaban responden tentang Dalam menjalankan pekerjaan, saya ditekan dengan banyaknya peraturan membuat psikologi saya terganggu, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 36,7% atau sejumlah 47 orang.
- 5) Jawaban responden tentang Saya menemukan resiko yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 41,4% atau sejumlah 53 orang.
- 6) Jawaban responden tentang Saya merasa putus asa apabila tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 39,1% atau sejumlah 50 orang.

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Beban Kerja (X) diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 51,6% yaitu pada pertanyaan nomor 2 tentang Saya membutuhkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

b. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel IV.6
Skor angket untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No. Item	Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	74	57,8	52	40,6	2	1,6	0	0	0	0	128	100
2	76	59,4	46	35,9	6	4,7	0	0	0	0	128	100
3	80	62,5	42	32,8	6	4,7	0	0	0	0	128	100
4	80	62,5	45	35,2	3	2,3	0	0	0	0	128	100
5	69	53,9	44	34,3	12	9,4	3	2,3	0	0	128	100
6	78	60,9	43	33,6	7	5,5	0	0	0	0	128	100
7	78	60,9	41	32,0	9	7,0	0	0	0	0	128	100
8	72	56,3	53	41,4	3	2,3	0	0	0	0	128	100
9	75	58,6	40	35,9	7	5,5	0	0	0	0	128	100
10	74	57,8	51	39,8	3	2,3	0	0	0	0	128	100

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya merasa pekerjaan saya merupakan rutinitas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,8% atau sejumlah 74 orang.
- 2) Jawaban responden tentang Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju 59,4% atau sejumlah 76 orang.
- 3) Jawaban responden tentang Saya merasa cukup dengan penghasilan yang diberikan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 62,5% atau sejumlah 80 orang.
- 4) Jawaban responden tentang Saya mendapatkan upah sesuai dengan tanggung jawab yang saya miliki, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 62,5% atau sejumlah 80 orang.

- 5) Jawaban responden tentang Saya dan rekan saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk promosi , mayoritas resoponden menjawab sangat setuju 53,9% atau sejumlah 69 orang.
- 6) Jawaban responden tentang System promosi diperusahaan ini berlangsung secara adil, mayoritas responden menjawab sangat setuju 60,9% atau sejumlah 78 orang.
- 7) Jawaban responden tentang Pengawasan atasan terhadap karyawan diperusahaan cukup ketat, mayoritas responden menjawab sangat setuju 60,9% atau sejumlah 78 orang.
- 8) Jawaban responden tentang Pimpinan selalu memperhatikan karyawan dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,3% atau sejumlah 72 orang.
- 9) Jawaban responden tentang Hubungan saya dengan rekan kerja dalam perusahaan ini dapat dikatakan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58,6% atau sejumlah 75 orang.
- 10) Jawaban responden tentang Diantara sesama karyawan diperusahaan ini ada saling keterbukaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,8% atau sejumlah 74 orang.

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Kepuasan Kerja (Y) diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 62,5% yaitu pada pertanyaan nomor 3 dan 4 tentang Saya merasa cukup dengan penghasilan yang diberikan perusahaan dan Saya mendapatkan upah sesuai dengan tanggung jawab yang saya miliki

c. Variabel Stress Kerja (Z)

Tabel IV.7
Skor angket untuk Variabel Stress Kerja (Z)

No. Item	Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	56	43,8	35	27,3	25	19,5	12	9,4	0	0	128	100
2	7	5,5	78	60,9	42	32,8	1	0,8	0	0	128	100
3	34	26,6	60	46,9	25	19,5	9	7,0	0	0	128	100
4	80	62,5	42	32,8	6	4,7	0	0	0	0	128	100
5	74	57,8	52	40,6	2	1,6	0	0	0	0	128	100
6	76	59,4	46	35,9	6	4,7	0	0	0	0	128	100
7	78	60,9	42	32,8	8	6,3	0	0	0	0	128	100
8	56	43,8	35	27,3	25	19,5	12	9,4	0	0	128	100
9	15	11,7	77	60,2	35	27,3	1	0,8	0	0	128	100
10	76	59,4	46	35,9	6	4,7	0	0	0	0	128	100

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya selalu menerima tugas yang tidak penting, yang tidak berhubungan dengan pekerjaan utama, mayoritas responden menjawab sangat setuju 62,5% atau sejumlah 80 orang.
- 2) Jawaban responden tentang Dalam menjalankan aktivitas, saya bekerja dengan dua tim kerja atau lebih dengan cara kerja yang berbeda, mayoritas responden menjawab setuju 60,9% atau sejumlah 78 orang
- 3) Jawaban responden tentang Saya selalu mendapatkan pekerjaan yang belum saya pahami sering membuat saya bingung, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46,9% atau sejumlah 60 orang.
- 4) Jawaban responden tentang Keterbatasan informasi/instuksi didalam melaksanakan pekerjaan membuat saya tidak dapat melaksanakan tugas

dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju 43,8% atau sejumlah 56 orang.

- 5) Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan peluang untuk promosi bagi karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 57,8% atau sejumlah 74 orang.
- 6) Jawaban responden tentang Karyawan yang berprestasi akan dipromosikan oleh atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 59,4% atau sejumlah 76 orang.
- 7) Jawaban responden tentang Saya mudah marah terhadap rekan kerja saya, jika ada masalah dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju 60,9% atau sejumlah 78 orang.
- 8) Jawaban responden tentang Saya merasa antara saya dengan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan dan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 43,8% atau sejumlah 56 orang.
- 9) Jawaban responden tentang Tingkat kerjasama antara atasan dan bawahan ditempat saya bekerja sangat baik sehingga memudahkan pelaksanaan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju 60,2% atau sejumlah 77 orang.
- 10) Jawaban responden tentang Perusahaan ini memiliki aturan dan prosedur terstruktur yang harus diikuti seluruh pegawai, mayoritas responden menjawab sangat setuju 59,4% atau sejumlah 76 orang.

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Stress Kerja (Z) diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan sangat

setuju sebanyak 62,5% yaitu pada pertanyaan nomor 4 tentang Keterbatasan informasi/instuksi didalam melaksanakan pekerjaan membuat saya tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik

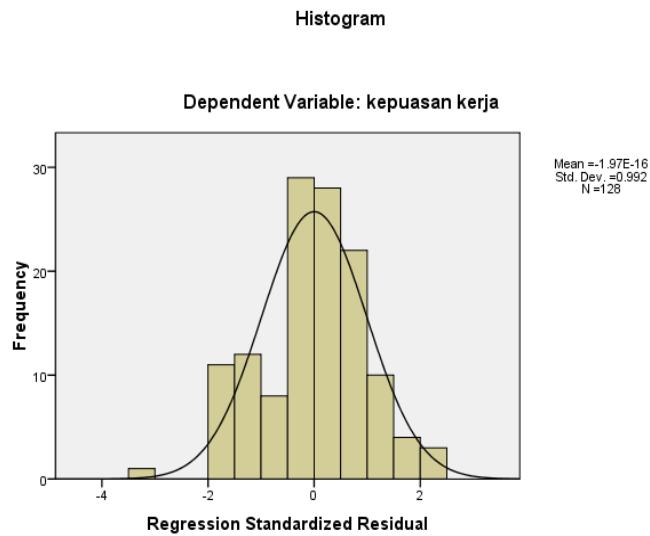
4. Uji Asumsi Klasik.

Menurut Juliandi, dkk (2015 hal 160) uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis

Langkah – langkah pengujian asumsi klasik linear berganda adalah sebagai berikut:

d. Uji Normalitas.

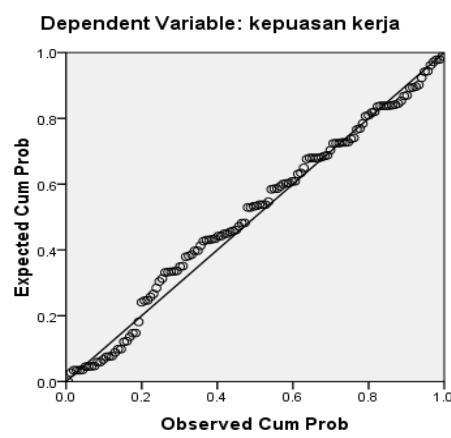
Menurut Juliandi,dkk (2015 hal 160) Pengujian Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam deteksi normalitas yaitu jika data menyebar sekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Tetapi jika ada menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.1

Histogram (Normalitas)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.2

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dari gambar IV.2 diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya , sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

a. Multikolinieritas.

Menurut Juliandi,dkk (2015 hal 161) Uji ini bertujuan menguji apakah model kolerasi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antara variabel independent. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varians (*Variance Inflation Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas**

		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
Model		Correlations			Tolerance	VIF
		Zero-order	Partial	Part		
1	beban kerja	,143	,191	,130	1,000	1,000
	stress kerja	,731	,736	,729	1,000	1,000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : *Hasil Pengolahan SPSS (25)*

Berdasarkan tabel IV.8 diatas, kedua variabel independen yakni Beban Kerja (X), Stress Kerja (Z) mempunyai angka nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

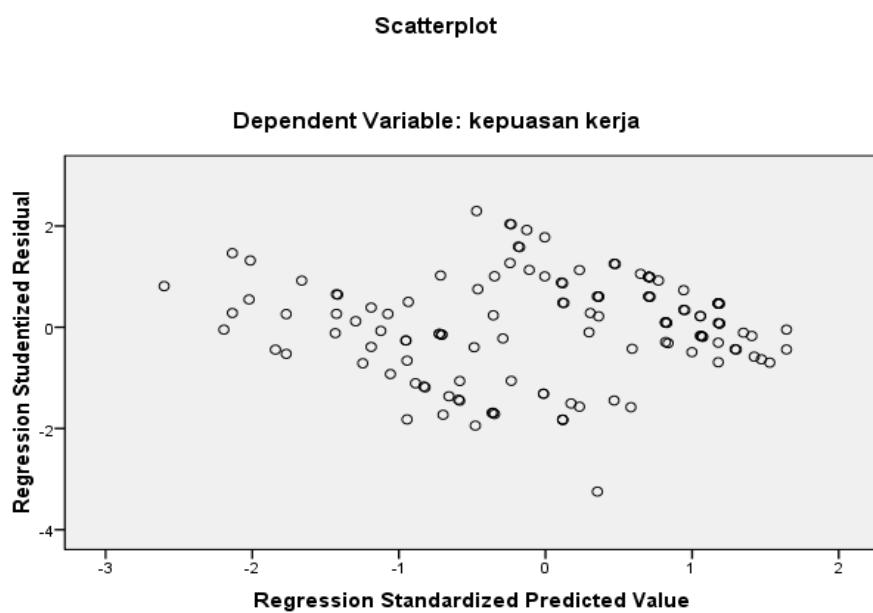
Variabel independen Beban Kerja (X)= 1,000 dan Stress Kerja (Y) = 1,000 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang sudah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen dalam penelitian ini.

e. Heterokdasitisitas.

Menurut Juliandi,dkk (2015 hal 161) Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadiketidakaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedasitas dapat diketahui dengan melihatgrafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Dasar pengambilan keputusan Heterokdasitisas adalah:

- 3) Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedasitas.
- 4) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.



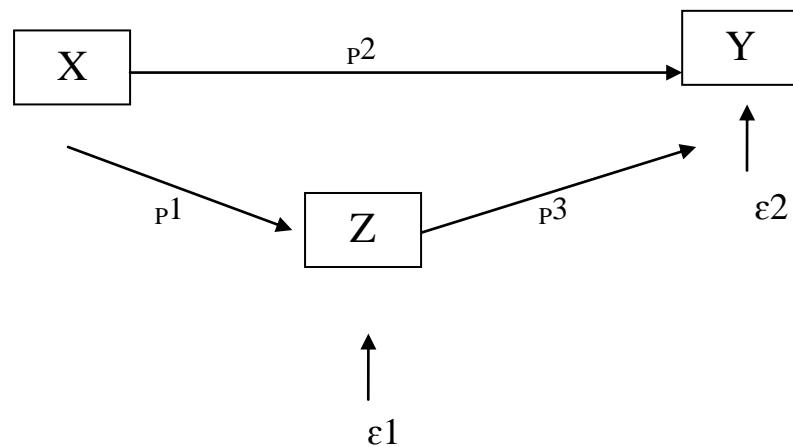
Gambar IV.3

Uji Heterokdasitisas

Berdasarkan gambar IV. 3 grafik scatterplot didapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokdasitas.

5. Analisis Jalur

Dalam analisis jalur (path analysis) penggunaan teroritis dalam mengembangkan diagram jalur pada penelitian ini digambarkan dalam upaya memberikan kemudahan dalam pemahaman terhadap hubungan antar variabel khususnya dalam melihat variabel intervening sebagai variabel yang menimbulkan analisis jalur pada penelitian ini. Adapun hasil pengembangan model dari analisis jalur dapat dikemukakan pada gambar dibawah ini:



Gambar IV.4
Model Teoritik Penelitian (Model Variabel)

Berdasarkan gambar diatas maka dapat dikemukakan sebuah model matematis dalam pengembangan hipotesis yang akan diuji berdasarkan masing – masing model dalam persamaan struktural pada penelitian ini. Adapun persamaannya sebagai berikut : Menurut Juliandi,dkk (2015 hal 168).

- a. Persamaan Struktural 1 : $Z = p_1 X + \epsilon_1$
- b. Persamaan Struktural 2 : $Y = p_2 X + p_3 Z + \epsilon_2$

Keterangan:

X = Beban Kerja

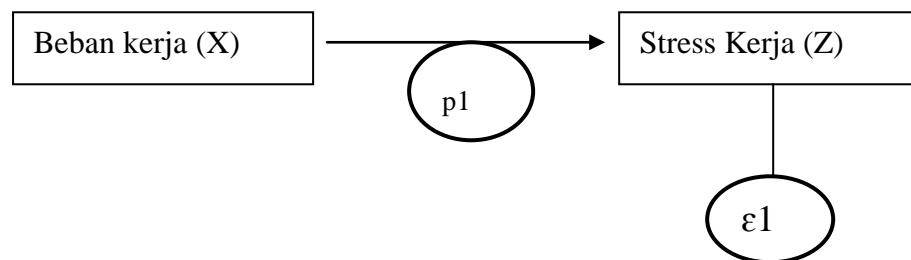
Y = Kepuasan Kerja

Z = Stress Kerja

a) Pengujian Persamaan Struktural I

Pengujian pada persamaan sub-struktur I dimana dilakukan dengan satu bagian yaitu melihat Pengaruh Beban Kerja (X) Terhadap Stress Kerja (Z). Adapun gambar struktural I dapat dikemukakan pada gambar dibawah ini:

1) Pengaruh Langsung Beban Kerja(X) Terhadap Stress Kerja(Z)



Dalam melakukan analisis data mengenai pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Stress Kerja (Z) dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.9
Nilai Standart Coefficients X terhadap Z

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,798	2,980		14,025	,000
	beban kerja	,023	,120	,017	,190	,850

a. Dependent Variable: stress kerja

Sumber : *Hasil Pengolahan SPSS (25)*

Dari tabel IV.9 diatas (pada kolom *Standardized Coefficients*) terlihat persamaan *regresi I* menghasilkan nilai *koefisien regresi* pengaruh beban kerja (X_1) terhadap stress kerja adalah P_1 sebesar 0,017 (selanjutnya nilai ini dimasukkan ke dalam diagram analisis jalur dan *sigmifikannya* sebesar 0,850

Dalam melakukan analisis data mengenai besarnya pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Stress Kerja (Z) dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.10
Model Summary dari Persamaan Regresi I

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,017 ^a	,000	-,008		4,16223
a. Predictors: (Constant), beban kerja					
b. Dependent Variable: stress kerja					

Sumber : *Hasil Pengolahan SPSS (25)*

Sementara itu persamaan *regresi I* yang terlihat dari tabel IV.10 diatas menghasilkan nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar -0,008 menunjukkan bahwa kontribusi varians nilai X tidak mempengaruhi nilai Z pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan adalah sebesar $0,008 \times 100\% =$

0,80% sisanya 99,20% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model dalam penelitian ini. Sementara itu dalam besarnya koefisien jalur pada variabel lain dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi beban kerja dapat dihitung dengan ketentuan sebagai berikut:

$$R^2 = 0,008$$

$$R^2 = \sqrt{1-(0,008)} = 0,995.$$

Untuk melihat apakah ada pengaruh antara Beban Kerja (X) terhadap Stress Kerja (Z), maka akan dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut:

Penentuan Hipotesis.

H0 : Tidak ada pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Stress Kerja (Z)

Ha : Ada pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Stress Kerja (Z)

Penentuan Kriteria Pengambilan Keputusan.

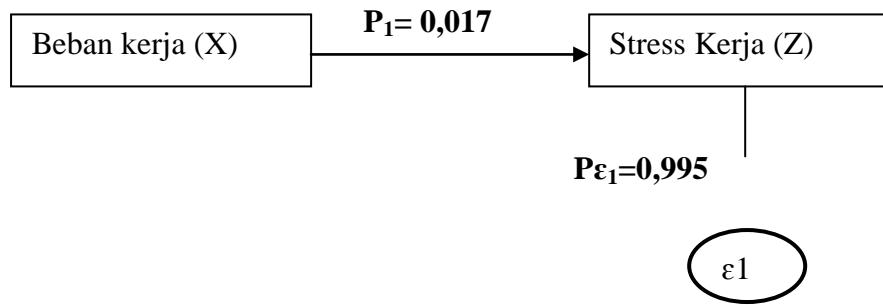
Jika probabilitas $Sig < probabilitas \alpha 0,05$ maka tolak H0 terima Ha

Jika probabilitas $Sig > probabilitas \alpha 0,05$ maka terima H0 tolak Ha

Penentuan dalam Pengambilan Keputusan.

Berdasarkan tabel IV.9 dimana nilai sig pada Beban Kerja sebesar 0,850 , maka dapat dikemukakan bahwa $0,850 > 0,05$ dengan demikian H0 diterima dan Ha ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja (X) terhadap Stress kerja (Z). Adapun nilai *Standardized Coefficients* pada beta sebesar 0,017.

Berdasarkan hasil analisis pada sub-struktur I pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Stress Kerja (Z) dapat dikemukakan pada gambar dibawah ini :



**Gambar IV.5
Persamaan Struktural Pertama**

Berdasarkan diagram diatas maka dapat diketahui hubungan kuasalitas maka antara beban kerja (X) terhadap Stress Kerja (Z) dpt disusun persamaan strukturalnya sebagai berikut:

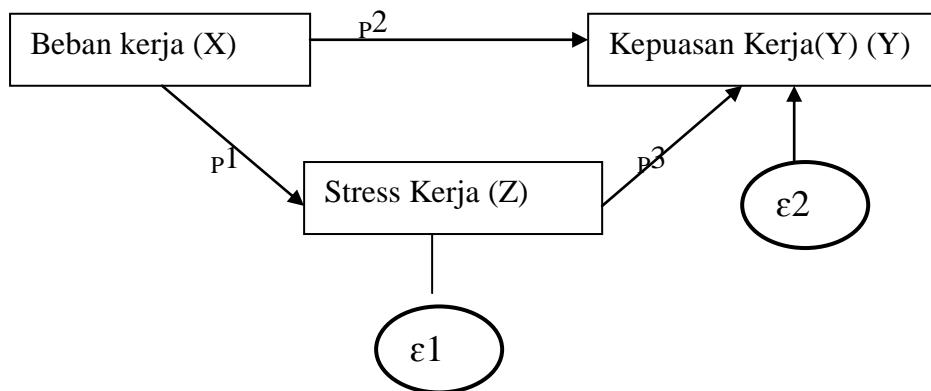
$$Z = p_1 X + \epsilon_1$$

$$Z = 0,017 + 0,995$$

b) Pengujian Persamaan Sub-Struktural II

Pengujian pada persamaan sub-struktur II dimana dilakukan mengenai bagaimana Pengaruh Beban Kerja (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Stress Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening. Adapun gambar struktural II dapat dikemukakan pada gambar dibawah ini:

- 1) Pengaruh Secara Simultan Beban Kerja(X), Stress Kerja(Z)
Terhadap Kepuasan Kerja(Y)



Gambar IV.6

Persamaan Struktural II (Kedua) X terhadap Z

Regresi dalam model persamaan II mengenai Pengaruh secara simultan (bersama-sama) pada variabel X,Z terhadap Ydalam persamaan struktural 2 dapat dikembangkan pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.11
Model Summary Beban Kerja, Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,743 ^a	,551	,544		2,60619
a. Predictors: (Constant), stress kerja, beban kerja					
b. Dependent Variable: kepuasan kerja					

Sumber : *Hasil Pengolahan SPSS (25)*

Dalam mengetahui besarnya pengaruh diantara variabel bebas terhadap variabel terikat yang dianalisis, maka dapat dilihat dari model summary pada tabel IV.11 diatas yaitu pada nilai R square (r^2) adalah 0,551. Maka dengan demikian disimpulkan bahwa pengaruh beban kerja, stress kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan adalah sebesar 0,551 x 100% = 55,10%, sedangkan sisanya sebesar 44,90% dipengaruhi faktor lain diluar model dalam penelitian ini. Sementara itu dalam mengetahui besarnya koefisien

jalur pada variabel lain dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dapat dihitung dengan ketentuan sebagai berikut:

$$R^2 = 0,551$$

$$\epsilon^2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,551} = 0,449$$

Dalam model regresi pada persamaan struktural 2 untuk melihat berpengaruh atau tidak secara simultan, maka dapat diuji hipotesis dengan melihat Sig atau nilai pada tabel ANOVA yang dikemukakan pada tabel dibawah ini:

**Tabel IV.12
ANOVA**

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1043,846	2	521,923	76,841	,000 ^b
	Residual	849,029	125	6,792		
	Total	1892,875	127			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja
b. Predictors: (Constant), stress kerja, beban kerja

Sumber : *Hasil Pengolahan SPSS (25)*

Adapun ketentuan dalam uji hipotesis, dikemukakan dibawah ini:

H0 : Tidak ada pengaruh Beban Kerja (X), Stress Kerja (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ha : ada pengaruh Beban Kerja (X), Stress Kerja (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai probabilitas pada taraf signifikan 5% dengan nilai probabilitas Sig pada tabel ANOVA. Adapun kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Jika probabilitas $Sig \leq$ probabilitas 0,05, maka tolak H0 dan terima Ha

Jika probabilitas $Sig \geq$ probabilitas 0,05, maka terima H0 dan tolak Ha

Berdasarkan tabel IV.12 dimana Sig sebesar 0,000, maka dapat dikemukakan bahwa $0,000 < 0,05$ dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja(X), Stress Kerja (Z) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

2) Pengaruh Secara Partial Beban Kerja (X), Stress Kerja (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil analisis data mengenai pengaruh secara parsial (satu per satu) pada variabel Beban Kerja (X), Stress Kerja (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dalam persamaan 2 ini dapat dikemukakan pada beberapa tabel dibawah ini:

**Tabel IV.13
Nilai Standart Coefficients**

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	12,632	2,986		4,230	,000
	beban kerja	,164	,075	,130	2,174	,032
	stress kerja	,679	,056	,729	12,166	,000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : *Hasil Pengolahan SPSS (25)*

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

Dalam mengetahui apakah ada pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan, dapat dilakukan dengan penentuan hipotesis sebagai berikut:

Penentuan Hipotesis.

H₀ : Tidak ada pengaruh Beban Kerja(X) terhadap KepuasanKerja(Y)

H_a : Ada pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Penentuan Kriteria Pengambilan Keputusan.

Jika probabilitas $\text{Sig} \leq \text{probabilitas } \alpha = 0,05$ maka tolak H_0 terima H_a

Jika probabilitas $\text{Sig} \geq \text{probabilitas } \alpha = 0,05$ maka terima H_0 tolak H_a

Penentuan dalam Pengambilan Keputusan.

Berdasarkan tabel IV.13 dimana nilai sig pada Beban Kerja sebesar 0,032, maka dapat dikemukakan bahwa $0,032 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Adapun nilai *Standardized Coefficients* pada beta sebesar 0,130

b. Pengaruh Stress Kerja (Z) Terhadap Kepuasan Kerja(Y)

Dalam mengetahui apakah ada pengaruh Stress Kerja (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y) PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan, dapat dilakukan dengan penentuan hipotesis sebagai berikut:

Penentuan Hipotesis.

H_0 : Tidak ada pengaruh Stress Kerja (Z) terhadap Kepuasan Kerja(Y)

H_a : Ada pengaruh Stress Kerja (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Penentuan Kriteria Pengambilan Keputusan.

Jika probabilitas $\text{Sig} \leq \text{probabilitas } \alpha = 0,05$ maka tolak H_0 terima H_a

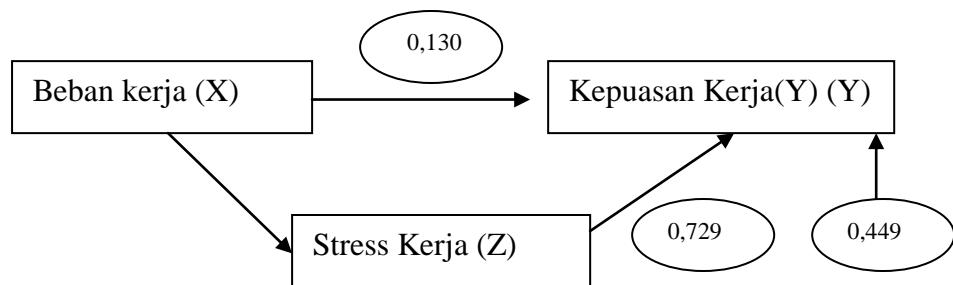
Jika probabilitas $\text{Sig} \geq \text{probabilitas } \alpha = 0,05$ maka terima H_0 tolak H_a

Penentuan dalam Pengambilan Keputusan.

Berdasarkan tabel IV.13 dimana nilai sig pada Stress Kerja sebesar 0,000, maka dapat dikemukakan bahwa $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Stress

Kerja (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Adapun nilai *Standardized Coefficients* pada beta sebesar 0,729.

Berdasarkan hasil analisis jalur baik secara simultan dan partial pada sub-struktural 2 yang dikemukakan diatas, maka dapat dikemukakan diagram gambar dari model persamaan struktural 2 sebagai berikut:



**Gambar IV.7
Persamaan Struktural Kedua**

Berdasarkan diagram pada gambar IV. 7 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh beban kerja, stress kerja terhadap kepuasan kerja dapat dikemukakan pada persamaan struktural 2 sebagai berikut:

$$Y = p_2X + p_3Z + \epsilon_2$$

$$Y = 0,130 X + 0,729Z + 0,449$$

c. Hasil Pengujian Analisis Jalur Pada Persamaan Struktural 1 dan 2

Berdasarkan hasil analisis jalur dalam tahapan – tahapan yang telah dikemukakan diatas dalam melihat struktur diantaranya hubungan kausal pada persamaan sub struktur 1 dan 2, maka akhirnya dapat disimpulkan masing – masing persamaan struktural adalah sebagai berikut :

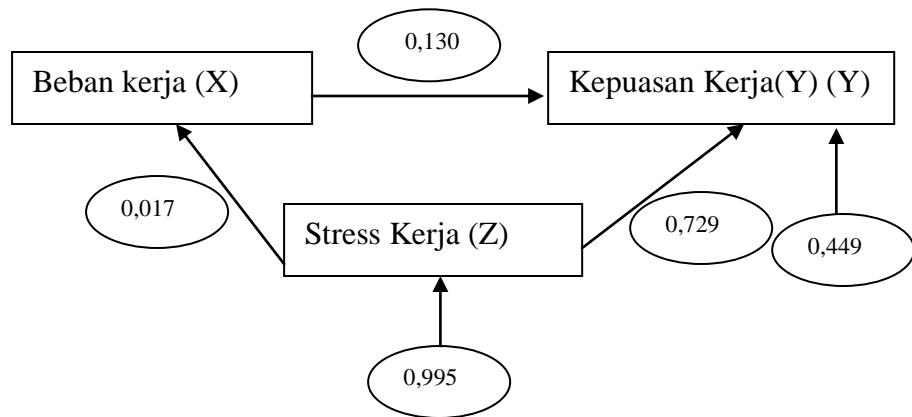
$$\text{Persamaan Struktural 1 : } Z = p_1X + \epsilon_1$$

$$Z = 0,017 + 0,995$$

Persamaan Struktural 1 : $Y = p_2X + p_3Z + \varepsilon_2$

$$Y = 0,130 X + 0,729 Z + 0,449$$

Adapun diagram gambar dari model persamaan struktural 1 dan 2 dalam analisis data diatas, maka dapat dikemukakan gambar sebagai berikut:



**Gambar IV.8
Persamaan Struktural 1 dan 2**

Berdasarkan analisis jalur pada nilai koefisien pada gambar IV.8 diatas maka dapat diketahui pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan pengaruh total (*total effect*) diantara masing-masing variabel yang diteliti. Hal ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1) Pengaruh langsung (*direct effect*)

Adapun pengaruh langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian dapat dikemukakan pada formulasi dibawah ini :

- Pengaruh variabel Beban Kerja (X) terhadap Stress Kerja (Z), dengan nilai beta sebesar 0,017.
- Pengaruh variabel Beban Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y), dengan nilai beta sebesar 0,130

- c) Pengaruh variabel Stress Kerja (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y), dengan nilai beta sebesar 0,729.

2) Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)

Dalam menentukan pengaruh tidak langsung diantara variabel yang diteliti, ditetapkan formulasi sebagai berikut:

- a) Pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Stress Kerja (Z) dengan nilai beta sebesar $0,017 \times 0,729 = 0,012$

3) Pengaruh total (*total effect*)

Dalam menentukan pengaruh total diantara variabel yang diteliti, dikemukakan sebagai berikut:

- a) Pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja(Y) melalui Stress Kerja (Z) dengan nilai beta sebesar $0,017 + 0,012 = 0,029$

Adapun rangkuman hasil analisis jalur pada penjabaran mengenai pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total pada masing – masing variabel dalam penelitian dapat dikemukakan pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.14
Perhitungan Secara Manual Hasil Keputusan Analisi Jalur.

Pengaruh Variabel	Pengaruh			Pengaruh Simultan
	Langsung	Tidak Langsung	Total	
Pengaruh X terhadap Z	0,017	-	-	-
Pengaruh (X) terhadap (Y) melalui (Z)	0,130	0,012		-
Pengaruh Z terhadap Y	0,729	-	-	-
ϵ_1	0,995	-	-	-
ϵ_2	0,449	-	-	-
Pengaruh X,Z terhadap Y	-	-	-	

d. Penafsiran

Berdasarkan hasil keseluruhan pengaruh kausalitas diantara Beban Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Stress Kerja (Z) sebagai variabel intervening dapat dirangkum sebagai berikut:

- 1) Ada pengaruh langsung beban kerja (X) terhadap stress kerja (Z) adalah sebesar 0,017
- 2) Adap pengaruh langsung stress kerja (Z) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 0,729
- 3) Ada pengaruh langsung beban kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 0,130
- 4) Ada pengaruh tidak langsung beban kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui stress kerja (Z) adalah sebesar $0,017 \times 0,729 = 0,012$
- 5) Ada pengaruh total beban kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui stress kerja (Z) adalah sebesar $0,017 + 0,729 = 0,746$

- 6) Ada pengaruh simultan beban kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui stress kerja (Z) adalah sebesar 0,551

B. Pembahasan

Secara keseluruhan penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Selain itu dari assosiatif dan kuantitatif menunjukkan kondisi penelitian responden terhadap variabel – variabel penelitian sudah cukup baik. Hal ini dapat dibuktikan dari tanggapan responden yang mayoritas setuju terhadap setiap variabel penelitian. Masing – masing variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja (X) Terhadap Stress Kerja (Z)) PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

Dilihat dari hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh negatif antara variabel beban kerja terhadap stress kerja yang ditunjukkan dalam Tabel IV.9 dengan nilai t sebesar 0,190 dan nilai beta sebesar 0,017 serta tidak berpengaruh signifikan sebesar 0,850 (artinya $\text{sig } 0,850 > \alpha 0,05$) dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak.

Pengaruh yang tidak signifikan berarti pengaruh beban kerja (X) terhadap stress kerja (Z) yang tidak memiliki arah yang sejalan (tidak berpengaruh) pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizky dan Afrianty (2018) tidak sejalan dalam kesimpulannya menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap stress kerja .

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ellyzar,dkk (2017) sependapat dalam kesimpulannya menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap stress kerja .

2. Pengaruh Beban Kerja (X) Terhadap Kepuasan Kerja(Y) PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan

Dilihat dari hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh positif antara variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dalam Tabel IV.13 dengan nilai t sebesar 2,174 dan nilai beta sebesar 0,130 dengan signifikan sebesar 0,032 (artinya $\text{sig } 0,032 < \alpha 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengaruh yang signifikan berarti pengaruh beban kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) yang memiliki arah yang sejalan (berpengaruh) pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Alfian,dkk (2017) sejalan dalam kesimpulannya menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja .

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Tambengi,dkk (2016) sependapat dalam kesimpulannya menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja .

3. Pengaruh Stress Kerja (Z) Terhadap Kepuasan Kerja(Y) PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan

Dilihat dari hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh positif antara variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dalam Tabel IV.13 dengan nilai t sebesar 12,166 dan nilai beta sebesar 0,729 dengan signifikan sebesar 0,000 (artinya sig 0,000 < α 0,05) dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima.

Pengaruh yang signifikan berarti pengaruh stress kerja (Z) terhadap kepuasan kerja (Y) yang memiliki arah yang sejalan (berpengaruh) pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Potale dan Uhing (2015) dalam kesimpulannya menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja .

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan penelitian Hanim (2016) sependapat bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja .

4. Pengaruh Beban Kerja (X) Terhadap Kepuasan Kerja(Y) Melalui Stress Kerja (Z) PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

Dari hasil penelitian dilakukan terdapat pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui stress kerja adalah berpengaruh positif dengan nilai total 0,029. Dengan demikian stress kerja menjadi satu kesatuan dengan beban kerja sebagai perantara dari beban kerja, maka secara tidak langsung beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Pengaruh yang signifikan berarti pengaruh beban kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui stress kerja (Z) yang memiliki arah yang sejalan (berpengaruh) pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Yo dan Surya (2015) dalam kesimpulannya menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui stress kerja .

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data penelitian, maka dapat disimpulkan dari analisis data dan pembahasan tersebut. Kesimpulan yang dapat penulis ambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Tidak ada pengaruh positif/signifikan antara variabel beban kerja terhadap stress kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.
- 2) Ada pengaruh positif/signifikan antara variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.
- 3) Ada pengaruh positif/signifikan antara variabel stress kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.
- 4) Ada pengaruh tidak langsung antara variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui stress kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui stress kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja adalah sesuatu yang cukup penting untuk menunjang kepuasan kerja, maka dalam hal ini penulis memberikan saran-saran antara lain :

- 1) Sebaiknya perusahaan diharapkan memberi jangka waktu yang sesuai pada tuntutan kerja untuk menghindari beban kerja pegawai agar tidak merasa tertekan dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Sebaiknya perusahaan dapat memberikan jumlah gaji sesuai yang diberikan pada pegawai, perusahaan bisa memberikan bonus yang lebih menarik untuk meningkatkan kepuasan kerja, sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi pegawai.
- 3) Sebaiknya perusahaan diharapkan memberikan informasi yang jelas terhadap pekerjaan agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.
- 4) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Riau: Zanafa Publishing.
- Alfian, F., Adam, M., & Ibrahim, M. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Serta Stress Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*. 8(2), 84-96
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Cetakan ke-1. Medan: Umsu Press
- Borowski, N. (2013). *Manajemen Pelayanan Kesehatan Perilaku Organisasi Edisi 2*. Jakarta: Buku Kedokteran EGC.
- Ellyzar, N., Yunus, M., & Amri. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 35-45
- Firdaus, A. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BPTN) Cabang Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1), 311-322
- Hanim, M. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 4(3), 1-10
- Hasibuan, M., S.P (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Juliandi, A., Irfan., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-2. Medan : Umsu Perss.
- Kaswan, (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Cetakan ke-1. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Khair, H., & Siagian, T.S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70
- Koesomowidjojo, S.R. (2017). *Panduan Menyusun Analisis Beban Kerja* Cetakan ke-1. Jakarta : Raih Asa Sukses

Mangkunegara, A.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cetakan ke 12. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Mansur. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng.*Jurnal Mirai Manajemen*, 2 (2), 338-360.

Munawirsyah, I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam.*Jurnal Bisnis Administrasi* , 6(1), 44-51.

Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan.*E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370-3397

Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, 3(1), 63-73

Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(4), 47-53

Saefullah., E., Listiawati., & Amalia, A.N . (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stress kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan.*Jurnal AKADEMIKA* , 15(2), 117-122

Siagian., S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Cetakan kedelapan belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sormin, T. R., Anaisah, H. U., & Dewi, M. S (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Di PT Panin Bank Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen* , 5(1), 62-73

Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R &D*.Cetakan ke- 20. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesatu. Jakarta: Prenadamedia Group.

Tama, I. P., & Hardiningtyas, D. (2017). *Psikologi Industri*.Cetakan ke 1. Malang: UB Perss.

Tambengi,K. F., Kojo, C.,& Rumokoy, F.S (2016). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut.*Jurnal EMBA* , 4(4), 1088-1097

Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi ditempat Kerja*. Cetakan ke-2. Surakarta: Harapan Perss.

Veithzal, Rivai.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cetakan ke-7. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Wirawan, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Cetakan ke-1. Jakarta : Rajawali Perss

Yo, P. M., & Surya, I. B. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengannstres Kerja Sebagai Variabel Mediasi.*E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(5), 1149-1165

Yusuf., B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Cetakan ke-1. Jakarta : Rajawali Perss