

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Divisi *Sales* CV. Bintang Rejeki Trijaya” disimpulkan sebagai berikut:

1. Persepsi karyawan divisi *sales* CV. Bintang Rejeki Trijaya terhadap Beban Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa persepsi karyawan divisi *sales* CV. Bintang Rejeki Trijaya terhadap beban kerja itu tergolong cukup, dengan memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,81. Hasil tersebut membuktikan bahwa karyawan merasakan adanya beban kerja selama mereka bekerja di perusahaan CV. Bintang Rejeki Trijaya namun masih dalam batas yang dapat dikelola. Adapun dimensi yang dinilai paling rendah oleh karyawan yaitu target kerja. Karena memang di perusahaan ini memiliki target *sales* yang tinggi, akan tetapi banyak hambatan untuk mencapai target tersebut, jadi hal ini tentunya lumayan membebani para karyawan divisi *sales* CV. Bintang Rejeki Trijaya.

2. Persepsi karyawan divisi *sales* CV. Bintang Rejeki Trijaya terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berada di nilai rata-rata variabel 2,90 yang berarti kepuasan kerja yang dirasakan karyawan itu netral atau cukup. Karena pada umumnya, tergantung mereka dapat memenuhi target atau tidak, jika karyawan yang mencapai target tentunya pasti akan merasakan kepuasan kerja tersebut, karena di perusahaan CV. Bintang Rejeki Trijaya menerapkan perjanjian untuk memberi kompensasi jika karyawan mencapai target tersebut. Adapun dimensi yang di nilai rendah oleh responden yaitu promosi.

3. Persepsi karyawan divisi *sales* CV. Bintang Rejeki Trijaya terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil bahwa stress kerja memiliki rata-rata sebesar 3,07 dan tergolong cukup yang berarti karyawan cukup merasakan stres kerja. Stres kerja ini disebabkan oleh beberapa dimensi seperti kondisi kerjanya, peran, faktor interpersonal, peningkatan karir, struktur organisasi, dan tampilan rumah-pekerjaan. Adapun dimensi yang dinilai paling rendah yaitu dimensi peran.

4. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi beban kerja maka kepuasan kerja karyawan divisi *sales* CV. Bintang Rejeki Trijaya semakin menurun dan begitu pula sebaliknya. Faktor penyebab dari pengaruh tersebut disebabkan oleh beban kerja yang tinggi di CV. Bintang Rejeki Trijaya, mengenai target *sales* yang harus dicapai itu tinggi, dan adanya kesulitan prosedur pembayaran angsuran yang membuat para karyawan merasa sia-sia jika sudah memberikan kinerja yang baik tetapi hasilnya nihil. Karena jika tidak melakukan penjualan, karyawan divisi *sales* ini tidak mendapat bonus dan membuat mereka hilang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal itulah yang membuat kepuasan kerja mereka menjadi rendah.
5. Hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya pengaruh positif antara beban kerja terhadap stres kerja, yang berarti semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi juga stres kerja yang dirasakan oleh karyawan divisi *sales* CV. Bintang Rejeki Trijaya. Beban kerja yang tinggi dapat disebabkan juga oleh berbagai faktor seperti target sales yang tinggi, adanya hambatan untuk memenuhi target tersebut, atau waktu yang tidak cukup untuk mencapai target tersebut. Hal ini dapat memicu perasaan kewalahan, kecemasan, dan kelelahan yang akan dialami oleh karyawan.
6. Hasil penelitian ini juga ditemukan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja, yang dapat dinyatakan bahwa stres kerja memiliki dampak yang merugikan terhadap kepuasan kerja karyawan

CV. Bintang Rejeki Trijaya. Karyawan yang mengalami tingkat stres yang tinggi cenderung merasa kurang puas.

7. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa stres kerja dapat memediasi antara beban kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan melakukan pengujian *R-Square*, uji *predictive relevance*, dan pengujian *indirect effect*. Yang artinya, jika beban kerja semakin berkurang maka tingkat stres yang dirasakan karyawan akan menurun dan hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## 5.2 Saran

Dari hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan, antara lain:

1. Bagi perusahaan

Dalam meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, maka perusahaan harus memberikan beban kerja yang sesuai dan menghindari stres kerja karyawan.

- Yang pertama, beban kerja. Untuk mengurangi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka perusahaan harus melakukan evaluasi berkala terhadap beban kerja karyawan untuk memastikan bahwa beban kerja yang diberikan itu standar dan dapat ditangani dengan baik, pastikan karyawan bekerja sesuai dengan tugasnya untuk menghindari ketidakseimbangan beban kerja, tetapkan target yang fleksibel dan adaptif sesuai dengan kondisi pasar, dan perusahaan harus membantu para karyawan divisi *sales* untuk mencapai target mereka, seperti bekerja sama dengan *lissing* yang dapat menawarkan Solusi pembiayaan alternatif untuk calon konsumen dengan *BI Checking* yang kurang ideal.
- Yang kedua, meningkatkan kepuasan kerja. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, dimensi gaji dan keamanan kerja adalah dimensi yang paling terendah, perusahaan harus membantu karyawan dalam mencapai target agar insentif yang diperoleh oleh karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, dan begitu pula

dengan ditingkatkannya keamanan kerja di lapangan maka karyawan akan merasa aman bekerja di perusahaan.

- Yang ketiga untuk mengurangi tekanan stres kerja. Dari hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh bahwa dimensi kondisi kerja dengan indikator “Karyawan merasa beban kerja yang berlebihan” merupakan dimensi tertinggi menurut persepsi karyawan. Sehingga perusahaan harus menyediakan bantuan tambahan seperti program kemitraan dengan *lissing*, dan buatlah analisis beban kerja agar pembagian tugasnya adil dan realistis.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memasukkan atau memanfaatkan variabel seperti kompensasi, penghargaan, atau promosi untuk memperdalam studi tentang kepuasan kerja, sehingga hasil penelitian bisa menjadi lebih baik dan lebih beragam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aaker, D., Kumar, V., & Leone, R. (2013). *Metode Penelitian Survei (Editor)*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Arif, H (2022). *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Arista auto prima pekanbaru.*, repository.uir.ac.id.
- Arifin, M. Z. (2021). Literatur review pengaruh stress kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *MIZANIA: Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 48-55.
- Ayamolowo, S. J. (2013). Job Satisfaction and Work Environment of Primary Health Care Nurses in Ekiti State, Nigeria: an Exploratory Study. *International Journal of Caring Sciences*, 6(3), 531–542
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach for Structural Equation Modelinh. In G. A. Marcoulides, *Modern Methods for Business Research* (pp. 295-336). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associate.
- Dari, W, Hamdani, R (2021). Faktor kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan: Sebuah studi kasus. *Prosiding Seminar*, journal.perbanas.id, <https://journal.perbanas.id/index.php/psn/article/view/418>
- De Clercq, D., Azeem, M. U., Haq, I. U., & Bouckenooghe, D. (2020). The stress reducing effect of coworker support on turnover intentions: Moderation by political ineptness and despotic leadership. *Journal of Business Research*, 111(March 2018), 12–24. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.01.064>.
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229–241.
- Ghozali, I. (2016). *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif Untuk Akuntansi, Bisnis, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Semarang: Yoga Pratama.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hair J.F., et al. 2010. *Multivariate Data Analysis*. Seventh Edition. New Jersey:

Pearson Prentice Hall.

- Hair, J.F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In Long Range Planning (Vol. 46, Issues 1-2). <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.002>
- Hair, J.F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In Long Range Planning (Vol. 49, Issues 1-2). <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2016.01.002>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). Structural Equation Modeling (SEM) berbasis varian konsep dasar dan aplikasi program Smar PLS 3.2.8 dalam riset bisnis. PT. Inkubator Penulis Indonesia.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135.
- Hasibuan, EA, & Afrizal, A (2019). Analisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja aparatur sipil negara. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, stiepertiba.ac.id, <https://www.stiepertiba.ac.id/ojs/index.php/jem/article/view/64>.
- Indrasari, Methiana. (2017). Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan. Pertama. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Jogiyanto, H. M. (2011). Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian Dalam Penelitian. Yogyakarta: UPP STM YKPN.
- Karim, A (2023). *Manajemen sumber daya manusia.*, books.google.com, [https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=4NbpEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=sumber+daya+manusia+adalah&ots=l4YVN1Huh9&sig=gfA94jeWa0BbLabQw374g\\_lyIKg](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=4NbpEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=sumber+daya+manusia+adalah&ots=l4YVN1Huh9&sig=gfA94jeWa0BbLabQw374g_lyIKg)
- Koesomowidjojo, Suci R. Mari'h. (2021). Panduan Praktis Menyusun; Analisis Beban Kerja. ed. Andriansyah. Jakarta: Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup).

- Lewaherilla, N., Wardhana, A., Kurdi, M., Rismanty, V., Kurniawati, D., Mutawali, & Sari, E. J. (2021). MSDM (Kunci Keberhasilan Organisasi) (H. Ningrum, Ed.). CV. Media Sains Indonesia.
- Malik, M. M., et al. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan Millennial Di Kecamatan Cileungsi Selama Masa Pandemi COVID-19. *Business Management, Economic, and Accounting National Seminar, Volume 2, 2021, Hal. 287-297.*
- Nst, R. S. R., Hermansyur, H. M., & Aditi, B. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Medan. *Jasmien, 2(03), 163-172.*
- Resnadita, N (2020). Pengaruh pemberdayaan karyawan, kerja tim, dan pelatihan terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen, journal.unesa.ac.id.*
- Rivaldo, Y, Sulaksono, DH, & Pratama, Y (2021). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam. *Jurnal Manajemen dan, ojs3.lppm-uis.org.*
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Social Review, 2(1), 20–28.*
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). Edisi 6. *Research Methods for Business.*
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill – Building Approach (7<sup>th</sup>.ed).* Chichester, United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Sihombing, P., & Verawati, D. M. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus PD BPR: Bank Bapas 69 Magelang). *Jurnal Maneksi, 9(2), 389-395.*
- Sugiarti, E, Mukrodi, M, & Mawardi, S (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, repository.unpam.ac.id.
- Suryadi, Y., & FoEh, J. E. H. J. (2022). DETERMINASI KINERJA PEGAWAI: ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB), KEPUASAN

KERJA, KOMITMEN ORGANISASI: (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 3(6), 657-669.

Safitri, Laily Nurida., & Mardi Astutik. (2019). "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja." *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara* 2(1): 13–26.

Ulutas, M. (2018). The effect of empowerment on employees' job satisfaction: a research on konya industrial zone. *MANAS Journal of Social Studies*, 1(7), 589-600.

Uviana, C (2023). *Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi: Studi kasus pada Karyawan Tetap Perumda Tugu Tirta Kota*, etheses.uin-malang.ac.id.

Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stress Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.

Widodo, E., & Riyadi, S. (2020). The Influence Of Competence, Locus Of Control, Self Concept, Career Clarity, And Work Climate On Job Satisfaction And Employee Performance Of Ditlantas Regional Police And Satlantas Resort Police In East Java. 22, 55–62. <https://doi.org/10.9790/487X-2211075562>.

Wijaya, A. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. *Parsimonia-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(3), 278-288.

Wong, K. K. K. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS. *Marketing Bulletin*, 24.

Zulkarnaen, W. (2021). Dampak Burnout Terhadap Kualitas Kehidupan Bekerja Pada Pekerja Public Service. *Jurnal Psikologi*, 338-345.

Link:

<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2024/02/13/penjualan-motor-nasional-melesu-pada-januari-2024>