



Pengaruh Beban dan stres terhadap kinerja karyawan UD. Semoga Laris Polewali Mandar

Umar Khalid Burhanuddin¹, Anwar², Zainal Ruma³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bismis, Universitas Negeri Makassar

umarkhaliq2004@gmail.com, anwar@unm.ac.id, zainal.ruma@unm.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada UD. Semoga Laris Kabupaten Polewali Mandar. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian terdiri atas 100 responden yang merupakan karyawan dari berbagai divisi. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner berbasis skala Likert dan dianalisis menggunakan teknik Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kedua variabel tersebut juga terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Di sisi lain, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa tingkat kepuasan yang lebih tinggi mendorong peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja. Hasil uji mediasi mengungkapkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa beban kerja dan stres kerja tidak hanya memberikan dampak langsung pada penurunan kinerja, tetapi juga menurunkan secara tidak langsung melalui berkurangnya kepuasan kerja. Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan pentingnya pengelolaan beban kerja, pengendalian tingkat stres, serta peningkatan kepuasan kerja sebagai strategi kunci dalam optimalisasi kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi acuan bagi UD. Semoga Laris dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, PLS

1. Pendahuluan

UMKM merupakan salah satu pilar utama dalam struktur ekonomi nasional karena memiliki kemampuan beradaptasi tinggi terhadap dinamika pasar, serta menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar. Data Kementerian Koperasi dan UKM (2023) menunjukkan bahwa UMKM menyumbang lebih dari 60% PDB nasional dan menyerap sekitar 97% tenaga kerja Indonesia [1]. Peran penting ini menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai aspek strategis dalam menjaga keberlanjutan usaha. Namun, di tengah tuntutan pasar yang semakin kompetitif, UMKM sering menghadapi keterbatasan sumber daya, terutama dalam mengelola beban kerja dan tekanan operasional harian. Keterbatasan ini berdampak langsung terhadap kondisi psikologis dan kinerja karyawan, sehingga menempatkan isu beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja sebagai fokus penting penelitian modern [2].

Beban kerja (workload) dalam operasional UMKM sering kali meningkat seiring pertumbuhan permintaan dan diversifikasi produk, namun tidak selalu diimbangi dengan penambahan tenaga kerja. Lippel, Wrzesińska & Nejman (2022) menjelaskan bahwa beban kerja bukan hanya terkait jumlah tugas, namun juga kompleksitas, tuntutan mental, serta tekanan waktu yang harus dipenuhi oleh karyawan [3]. Ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu, karyawan mengalami kelelahan fisik maupun mental yang dapat memicu penurunan performa. Efendi (2025) juga menegaskan bahwa beban kerja berlebih merupakan faktor dominan yang menyebabkan stres dan kelelahan (*fatigue*) pada karyawan UMKM [4].

Stres kerja (*job stress*) sendiri merupakan reaksi psikologis dan emosional yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sejalan dengan sumber daya individu. Menurut Khammissa, Nemutandani & Feller (2022), stres kerja dapat berkembang menjadi burnout apabila tekanan terjadi secara terus menerus [5]. Burnout ditandai oleh kelelahan emosional, penurunan efektivitas, dan sikap sinis terhadap pekerjaan. Penelitian Enterprises (2025) di sektor UMKM Malaysia menemukan bahwa 61% karyawan mengalami stres kerja tinggi karena

ketidakseimbangan antara beban tugas dan jumlah tenaga kerja [6]. Hal ini memperkuat bahwa stres kerja bukan sekadar fenomena personal, melainkan masalah sistemik yang harus ditangani organisasi.

Kondisi pekerja di UD. Semoga Laris yang menjadi objek penelitian mencerminkan fenomena tersebut. Observasi awal menemukan tingginya tingkat lembur, keluhan terkait kelelahan, dan kesulitan menjaga keseimbangan pekerjaan–kehidupan. Ketidakhadiran juga meningkat, dengan rata-rata 10–12% per bulan. Abbas (2024) menyatakan bahwa tekanan kerja tanpa dukungan organisasi yang memadai berpotensi menurunkan performa, meningkatkan kesalahan kerja, serta menyebabkan gangguan psikologis [7]. UMKM yang tidak mampu mengelola tekanan internal berisiko mengalami turnover intention tinggi, yang pada akhirnya menambah biaya rekrutmen dan melemahkan stabilitas operasional.

Di sisi lain, kepuasan kerja (*job satisfaction*) memiliki peran penting dalam menghubungkan tekanan kerja dengan kinerja karyawan. Montuori, Sorrentino & Sarnacchiaro (2022) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif yang timbul dari penilaian individu terhadap pengalamannya di tempat kerja [8]. Artinya, kepuasan kerja berperan sebagai mekanisme psikologis yang dapat melemahkan dampak negatif beban dan stres kerja. Dalam konteks UMKM, pemahaman terhadap peran kepuasan kerja menjadi semakin penting karena struktur kerja yang padat menuntut keseimbangan antara tuntutan dan kesejahteraan karyawan.

Penelitian Ibrahim (2025) di UMKM Malaysia menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berperan dalam memperkuat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja [9]. Temuan tersebut menegaskan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi eksternal seperti beban dan stres, tetapi juga faktor internal psikologis. Namun, penelitian serupa masih terbatas dalam konteks UMKM Indonesia, terutama yang menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang penting untuk diisi, mengingat karakteristik UMKM di Indonesia berbeda dengan negara lain dalam hal sistem kerja, kultur organisasi, serta besaran beban operasional.

Sejumlah penelitian dalam lima tahun terakhir juga menegaskan relevansi hubungan antar variabel tersebut. Nisak & Alfiatun (2024) menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja memengaruhi kepuasan serta kinerja karyawan pada sektor kesehatan, dengan stres kerja berperan sebagai mediator signifikan [10]. Safitri (2022) juga menunjukkan bahwa beban dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan dan kinerja karyawan, sementara kepuasan kerja memediasi kedua hubungan tersebut [11]. Penelitian serupa oleh Nikmah et al. (2023) pada sektor perbankan menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menjembatani hubungan antara tekanan kerja dan kinerja [12]. Meskipun berada pada sektor berbeda, temuan ini memperkuat landasan teoretis bahwa kepuasan kerja merupakan mekanisme penting dalam memahami dinamika kinerja karyawan.

Dalam konteks UD. Semoga Laris di Kabupaten Polewali Mandar, permasalahan beban kerja dan stres kerja tampak jelas pada berbagai divisi seperti gudang, grosir, kasir, dan transportasi. Pertumbuhan usaha yang berlangsung sejak 2020 hingga 2024 meningkatkan volume transaksi dan pendapatan, namun tidak diimbangi dengan distribusi tugas yang proporsional di seluruh bagian. Banyak karyawan yang harus menangani pekerjaan dalam jumlah besar, dengan ritme cepat, dan sering lembur untuk memenuhi permintaan pelanggan. Keadaan ini menyebabkan tingginya tekanan kerja dan kelelahan, sehingga berdampak pada kepuasan kerja mereka.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada UD. Semoga Laris menjadi penting secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur pengembangan Job Demands–Resources (JD–R) Model dengan menguji mekanisme mediasi dalam konteks UMKM Indonesia. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan rekomendasi strategis bagi pemilik usaha dan manajemen untuk merumuskan sistem kerja, pembagian tugas, serta strategi peningkatan kesejahteraan karyawan yang lebih efektif. Dengan memahami bagaimana tekanan kerja memengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja, UMKM dapat membangun lingkungan kerja lebih sehat, produktif, dan berkelanjutan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini tergolong jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas yang bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh variabel independen yaitu beban kerja dan stres kerja terhadap variabel dependen berupa kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang bekerja di UD. Semoga Laris, yaitu sebuah perusahaan dagang yang beroperasi dalam bidang distribusi bahan kebutuhan pokok di wilayah Kabupaten Polewali Mandar. Berdasarkan data internal perusahaan tahun 2025, tercatat sebanyak 100 orang karyawan aktif yang menjadi bagian dari populasi penelitian, yang terdistribusi atas karyawan di bagian administrasi, gudang, logistik, serta penjualan. Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi tergolong kecil (kurang dari 1000 orang), maka digunakan teknik sampling jenuh atau sensus, di

mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik sampling jenuh diterapkan ketika ukuran populasi relatif sedikit dan peneliti ingin mengumpulkan data dari semua elemen populasi tanpa perlu melakukan pemilihan secara acak. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 orang karyawan yang bekerja di UD. Semoga Laris. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan representatif terkait hubungan antara beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dalam konteks organisasi tersebut.

Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan UD. Semoga Laris sebagai responden. Instrumen kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, yakni beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, yang dinilai menggunakan skala Likert. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber yang mendukung penyusunan analisis. Sumber tersebut meliputi dokumen internal perusahaan yang berisi informasi seperti struktur organisasi, jumlah karyawan, dan laporan aktivitas operasional. Selain itu, data sekunder juga dikumpulkan melalui literatur yang relevan, termasuk buku-buku akademik, jurnal ilmiah, serta penelitian terdahulu yang digunakan sebagai landasan teoritis dan pendukung pengembangan kerangka konseptual. Penelitian ini turut memanfaatkan sumber daring terpercaya, seperti jurnal nasional dan internasional yang terindeks di Google Scholar maupun Garuda, serta data statistik resmi dari lembaga pemerintah, termasuk Badan Pusat Statistik (BPS), guna memperkuat validitas dan kredibilitas informasi yang digunakan.

Dalam pendekatan kuantitatif, pengumpulan data umumnya dilakukan melalui kuesioner, observasi, atau dokumentasi. Penelitian ini mengandalkan metode kuesioner sebagai teknik utama dalam memperoleh data primer. Kuesioner disusun secara sistematis dalam bentuk pertanyaan tertutup dan langsung dibagikan kepada seluruh karyawan tetap UD Semoga Laris sebagai responden. Jenis kuesioner yang digunakan bersifat terstruktur, disusun berdasarkan indikator-indikator setiap variabel penelitian, serta menggunakan skala Likert sebagai alat ukur.

Penggunaan skala Likert dipilih karena mampu merepresentasikan tingkat sikap, pendapat, atau persepsi responden terhadap pernyataan tertentu dalam bentuk angka. Skala ini terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu:

Tabel 1. Kriteria Skor Penelitian

No	Keterangan	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Kuesioner dipilih sebagai alat utama dalam penelitian ini karena mampu mengumpulkan data dari seluruh responden secara efisien dan seragam. Teknik ini dinilai efektif untuk memperoleh jumlah data yang besar dalam waktu singkat, serta dapat mengurangi intervensi atau bias dari peneliti karena responden mengisi kuesioner secara mandiri berdasarkan pandangan pribadi mereka.

Peneliti menggunakan model yang melibatkan variabel bebas, variabel mediasi, dan variabel terikat. Oleh karena itu, analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). PLS-SEM merupakan metode analisis yang mampu menjelaskan dan memprediksi hubungan antar variabel laten dalam satu set blok variabel. Metode ini dikenal sebagai teknik yang berorientasi pada prediksi, sehingga sangat berguna untuk memproyeksikan variabel dependen yang dipengaruhi oleh banyak variabel independen. Hasil estimasi PLS-SEM terbukti memberikan proksi yang baik dan lebih sesuai untuk menjelaskan hubungan yang kompleks.

Pengukuran model Partial Least Square (PLS) melibatkan tiga parameter utama. Pertama, weight estimate yang digunakan untuk membentuk atau menghasilkan skor variabel laten. Kedua, path estimate yang menggambarkan hubungan antar variabel laten serta loading yang menunjukkan seberapa kuat indikator-indikator merefleksikan variabel laten tersebut. Ketiga, parameter means dan location yang mencakup nilai konstanta regresi atau intersep bagi indikator maupun variabel laten. Ketiga parameter ini berfungsi untuk memastikan bahwa model struktural dan model pengukuran dalam PLS dapat diestimasi dan dianalisis secara akurat.

Analisis dengan metode Partial Least Square (PLS) dilakukan melalui beberapa tahapan yang saling berkaitan. Tahap pertama adalah merancang model struktural atau inner model, yaitu menentukan dan memformulasikan hubungan antar konstruk atau variabel laten dalam model penelitian. Selanjutnya, peneliti merancang model pengukuran atau outer model dengan mendefinisikan hubungan antara konstruk laten dan indikatornya, baik yang bersifat reflektif maupun formatif. Setelah itu, dilakukan penyusunan diagram jalur untuk memvisualisasikan hubungan antar variabel dan indikator sehingga model lebih mudah dipahami secara menyeluruh. Diagram jalur

tersebut kemudian dikonversi ke dalam sistem persamaan matematis yang menggambarkan hubungan antar variabel. Proses berikutnya adalah estimasi model menggunakan salah satu dari tiga skema pembobotan, yaitu factor weighting scheme, centroid weighting scheme, atau path weighting scheme. Tahap selanjutnya mencakup evaluasi model atau goodness of fit, yang dilakukan melalui penilaian terhadap model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Terakhir, hasil analisis diinterpretasikan berdasarkan hipotesis penelitian.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui serangkaian pengujian yang mencakup uji validitas untuk menilai kelayakan indikator dalam mengukur konstruk, diikuti uji reliabilitas yang dilakukan menggunakan nilai composite reliability dan Cronbach's alpha untuk memastikan konsistensi internal setiap konstruk. Setelah itu dilakukan uji multikolinearitas melalui penilaian terhadap nilai VIF pada inner model untuk memastikan stabilitas estimasi model. Pengujian dilanjutkan dengan analisis koefisien determinasi R^2 untuk menilai proporsi varians variabel endogen yang dijelaskan oleh variabel eksogen. Selanjutnya dihitung nilai effect size f^2 untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel dalam model, serta nilai predictive relevance Q^2 guna menilai kemampuan prediktif model. Evaluasi kecocokan model kemudian dilakukan menggunakan nilai SRMR sebagai ukuran kesesuaian struktural. Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur bootstrapping untuk memperoleh nilai t-statistic dan p-value pada pengaruh langsung antar variabel. Selain itu, analisis mediasi juga dilakukan untuk menguji pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi dengan menggunakan hasil bootstrapping pada jalur mediasi.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil

Penelitian ini mengeksplorasi empat variabel, termasuk dua variabel independen, yaitu Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2), sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y), dan variabel mediasi yaitu Kepuasan Kerja (Z). Penelitian ini menggunakan Skala Likert dengan skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1 dengan jumlah responden sebanyak 100 orang sehingga diasumsikan sebagai berikut:

$$Range = \frac{Skor\ tertinggi - Skor\ terendah}{Range\ skor}$$

Skor tertinggi: $100 \times 5 = 500$

Skor terendah: $100 \times 1 = 100$

Sehingga range untuk penelitian ini adalah $\frac{500-100}{5} = 80$

Range Skor: $100 - 180 =$ sangat rendah

$181 - 260 =$ rendah

$261 - 340 =$ sedang

$341 - 420 =$ tinggi

$421 - 500 =$ sangat tinggi

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat dilihat melalui pernyataan dengan menggunakan skala likert, di mana setiap nilai memiliki makna sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Kurang Setuju (KS) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Selanjutnya, data yang telah dikumpulkan dapat disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap setiap variabel penelitian.

Pada bagian ini disajikan hasil analisis data penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi, pada UD Semoga Laris Kabupaten Polewali Mandar. Data penelitian ini diperoleh melalui penyebaran

kuesioner kepada karyawan yang menjadi responden penelitian, kemudian diolah dan dianalisis menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4.0.

Penggunaan aplikasi SmartPLS (Partial Least Square) dipilih karena mampu menganalisis hubungan antarvariabel laten secara simultan, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung (mediasi), meskipun dengan jumlah sampel yang relatif terbatas dan distribusi data yang tidak harus normal. Melalui SmartPLS, peneliti dapat menilai kelayakan model penelitian serta kekuatan hubungan antarvariabel melalui dua tahapan utama, yaitu analisis model pengukuran (outer model) dan analisis model struktural (inner model).

Tahap outer model digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator pada masing-masing konstruk, melalui nilai *loading factor*, *average variance extracted* (AVE), dan *composite reliability*. Sementara itu, tahap inner model digunakan untuk menilai hubungan antarvariabel laten, yang diukur melalui nilai path coefficient, R-square, serta uji T-statistics dan P-values yang menentukan signifikansi pengaruh antarvariabel.

Dengan bantuan SmartPLS, hasil pengolahan data ini memberikan gambaran empiris mengenai seberapa besar pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil analisis ini kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan diagram jalur (path diagram) untuk memperjelas hubungan antarvariabel yang diuji, serta menjadi dasar dalam pembahasan dan penarikan kesimpulan pada bab berikutnya.

Validitas konvergen digunakan untuk mengukur sejauh mana indikator-indikator yang merefleksikan suatu konstruk (variabel laten) memiliki tingkat konsistensi yang tinggi satu sama lain. Dengan kata lain, validitas konvergen menunjukkan sejauh mana indikator-indikator tersebut benar-benar mengukur konsep atau variabel yang sama. Jika semua indikator pada satu variabel memiliki korelasi tinggi, maka konstruk tersebut dianggap memiliki validitas konvergen yang baik.

Tabel 11. *Outer Loading*

Variabel	Item	Loading	Rule of Thumb	Kesimpulan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,853	0,700	Valid
	X1.2	0,854	0,700	Valid
	X1.3	0,822	0,700	Valid
	X1.4	0,862	0,700	Valid
	X1.5	0,846	0,700	Valid
	X1.6	0,829	0,700	Valid
	X1.7	0,855	0,700	Valid
	X1.8	0,854	0,700	Valid
	X1.9	0,866	0,700	Valid
	X1.10	0,846	0,700	Valid
Stress Kerja (X2)	X2.1	0,843	0,700	Valid
	X2.2	0,896	0,700	Valid
	X2.3	0,865	0,700	Valid
	X2.4	0,872	0,700	Valid
	X2.5	0,857	0,700	Valid
	X2.6	0,848	0,700	Valid
	X2.7	0,828	0,700	Valid
	X2.8	0,861	0,700	Valid
	X2.9	0,870	0,700	Valid
	X2.10	0,874	0,700	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,864	0,700	Valid
	Y.2	0,876	0,700	Valid
	Y.3	0,868	0,700	Valid
	Y.4	0,848	0,700	Valid
	Y.5	0,827	0,700	Valid
	Y.6	0,848	0,700	Valid
	Y.7	0,854	0,700	Valid
	Y.8	0,876	0,700	Valid
	Y.9	0,885	0,700	Valid
	Y.10	0,880	0,700	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0,883	0,700	Valid
	Z.2	0,866	0,700	Valid
	Z.3	0,884	0,700	Valid
	Z.4	0,859	0,700	Valid
	Z.5	0,852	0,700	Valid
	Z.6	0,862	0,700	Valid
	Z.7	0,880	0,700	Valid
	Z.8	0,883	0,700	Valid
	Z.9	0,882	0,700	Valid
	Z.10	0,828	0,700	Valid

Berdasarkan hasil nilai loading yang telah disajikan pada Tabel 11 di atas dapat diketahui bahwa instrument yang digunakan untuk mengukur variabel beban kerja, stress kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki indikator yang valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai loading untuk masing-masing indikator variabel lebih besar dari 0,7.

Tabel 12. *Average Variance Extracted (AVE)*

	Nilai AVE
Beban Kerja	0,720
Stress Kerja	0,742
Kepuasan Kerja	0,753
Kinerja Karyawan	0,744

Hasil analisis pada Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa nilai Average Variance Extracted (AVE) pada variabel beban kerja, stress kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang diperoleh lebih dari 0,50. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid.

Validitas diskriminan bertujuan untuk mengukur sejauh mana suatu konstruk (variabel laten) berbeda secara empiris dari konstruk lainnya dalam model penelitian. Dengan kata lain, validitas diskriminan memastikan bahwa setiap konstruk hanya mengukur konsep yang dimaksud dan tidak saling tumpang tindih dengan konstruk lain. Apabila validitas diskriminan tercapai, maka dapat dipastikan bahwa masing-masing variabel dalam model memiliki karakteristik yang unik dan berdiri sendiri.

Tabel 13. *Fornell-Lacker Criterion*

Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Stress Kerja
-------------	----------------	------------------	--------------

Beban Kerja	0,849			
Kepuasan Kerja	-0,809	0,868		
Kinerja Karyawan	-0,833	0,852	0,863	
Stress Kerja	0,819	-0,791	-0,833	0,862

Tabel 13 di atas menunjukkan hasil uji validitas diskriminan menggunakan metode Fornell-Lacker Criterion dengan memperhatikan nilai pada diagonal tabel. Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa nilai dari akar kuadrat AVE pada variabel beban kerja, stress kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan lebih besar daripada nilai korelasi variabel tersebut dengan variabel lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa syarat validitas diskriminan terpenuhi.

Tabel 14. *Cross Loading*

	Beban Kerja	Stress Kerja	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja
X1.1	0,853	0,687	-0,718	-0,710
X1.2	0,854	0,681	-0,713	-0,682
X1.3	0,822	0,668	-0,650	-0,684
X1.4	0,862	0,697	-0,729	-0,668
X1.5	0,846	0,703	-0,735	-0,684
X1.6	0,829	0,690	-0,730	-0,686
X1.7	0,855	0,730	-0,753	-0,723
X1.8	0,854	0,669	-0,667	-0,659
X1.9	0,866	0,717	-0,700	-0,701
X1.10	0,846	0,703	-0,667	-0,666
X2.1	0,682	0,843	-0,730	-0,639
X2.2	0,739	0,896	-0,752	-0,734
X2.3	0,708	0,865	-0,754	-0,737
X2.4	0,728	0,872	-0,739	-0,707
X2.5	0,679	0,857	-0,661	-0,635
X2.6	0,663	0,848	-0,691	-0,645
X2.7	0,686	0,828	-0,670	-0,615
X2.8	0,731	0,861	-0,761	-0,734
X2.9	0,688	0,870	-0,665	-0,652
X2.10	0,741	0,874	-0,736	-0,695
Y.1	-0,688	-0,676	0,864	0,730
Y.2	-0,740	-0,732	0,876	0,768
Y.3	-0,776	-0,758	0,868	0,730
Y.4	-0,697	-0,678	0,848	0,711
Y.5	-0,659	-0,715	0,827	0,696
Y.6	-0,711	-0,659	0,848	0,707
Y.7	-0,699	-0,706	0,854	0,700
Y.8	-0,711	-0,752	0,876	0,768
Y.9	-0,727	-0,750	0,885	0,771
Y.10	-0,774	-0,748	0,880	0,764

Z.1	-0,721	-0,701	0,777	0,883
Z.2	-0,675	-0,693	0,762	0,866
Z.3	-0,687	-0,711	0,777	0,884
Z.4	-0,635	-0,671	0,726	0,859
Z.5	-0,684	-0,667	0,715	0,852
Z.6	-0,716	-0,634	0,698	0,862
Z.7	-0,776	-0,710	0,758	0,880
Z.8	-0,732	-0,688	0,720	0,883
Z.9	-0,741	-0,714	0,727	0,882
Z.10	-0,647	-0,667	0,733	0,828

Berdasarkan hasil uji validitas diskriminan yang ditunjukkan pada Tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai loading untuk setiap indikator pada variabel beban kerja, stress kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan lebih tinggi dibandingkan dengan nilai cross loading terhadap variabel lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam instrument penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Tabel 15. *Composite Reliability dan Cronbach Alpha*

	Cronbach's alpha	Composite reliability
Beban Kerja	0,957	0,963
Stress Kerja	0,961	0,966
Kepuasan Kerja	0,964	0,968
Kinerja Karyawan	0,962	0,967

Berdasarkan Tabel 15 di atas maka dapat diketahui bahwa variabel beban kerja, stress kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai cronbach's alpha dan composite reliability yang lebih besar dari 0,7 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk reliabel.

Tabel 16. Nilai VIF

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Beban Kerja	3,032	3,846
Stress Kerja	3,032	3,544
Kepuasan Kerja		3,384

Berdasarkan hasil analisis di atas, diperoleh nilai VIF untuk seluruh variabel < 5, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada model.

Tabel 17. Hasil R-Square

	R-square
Kepuasan Kerja	0,705
Kinerja Karyawan	0,811

Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh nilai R-square variabel kepuasan kerja sebesar 0,705 yang artinya bahwa besar pengaruh/kontribusi dari variabel beban kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 70,5% dan termasuk model yang sedang. Sisanya sebesar 29,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikuti pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh nilai R-square variabel kinerja karyawan sebesar 0,811 yang artinya bahwa besar pengaruh/kontribusi dari variabel beban kerja, stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 81,1% dan termasuk pengaruh yang kuat. Sisanya sebesar 18,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikuti pada penelitian ini.

Tabel 18. Hasil F-Square

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Beban Kerja	0,269	0,094
Stress Kerja	0,169	0,134
Kepuasan Kerja		0,255

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh bahwa beban kerja memberikan pengaruh yang sedang terhadap kepuasan kerja, yang tampak melalui nilai f^2 sebesar 0,269. Stress kerja juga menunjukkan pengaruh yang sedang terhadap kepuasan kerja dengan nilai f^2 sebesar 0,169. Sementara itu, beban kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan dengan nilai f^2 sebesar 0,094, dan stress kerja menunjukkan pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan dengan nilai f^2 sebesar 0,134. Adapun kepuasan kerja memberikan pengaruh yang sedang terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan melalui nilai f^2 sebesar 0,255.

Tabel 19. Uji Q2

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kepuasan Kerja	1000,000	475,000	0,525
Kinerja Karyawan	1000,000	402,765	0,597

Berdasarkan hasil analisis di atas, diketahui bahwa kedua variabel memiliki nilai Q2 yang lebih besar dari 0,35 maka dapat disimpulkan bahwa Model memiliki kemampuan prediksi yang kuat.

Tabel 20. SRMR

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0,041	0,041
d_ULS	1,379	1,379
d_G	2,157	2,157
Chi-square	973,548	973,548
NFI	0,805	0,805

Berdasarkan hasil analisis di atas, diperoleh nilai SRMR sebesar $0,041 < 0,08$ maka dapat disimpulkan bahwa kecocokan model dianggap baik.

Tabel 21. Path Coefficients, T-Value, P-Value

	Original sample (O)	T statistics ((O/STDEV))	P values	Kesimpulan
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,262	2,450	0,014	H1 diterima
Stress Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,299	2,328	0,020	H2 diterima
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	-0,490	3,688	0,000	H3 diterima
Stress Kerja -> Kepuasan Kerja	-0,389	2,828	0,005	H4 diterima
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,404	4,008	0,000	H5 diterima

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 21, diperoleh bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai t-statistic sebesar 2,450 yang lebih besar dari 1,96 serta nilai p-value sebesar 0,014 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis pertama diterima. Stres kerja juga terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-statistic sebesar 2,328 dan p-value sebesar 0,020, sehingga hipotesis kedua dinyatakan diterima. Selanjutnya, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, ditunjukkan melalui nilai t-statistic sebesar 3,688 dan p-value 0,000, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hasil pengujian terhadap hipotesis keempat menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai t-statistic sebesar 2,828 dan p-value sebesar 0,005, sehingga hipotesis tersebut diterima. Adapun hipotesis kelima juga diterima karena kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t-statistic sebesar 4,008 dan p-value 0,000.

Tabel 22. Hasil Uji Mediasi

	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Kesimpulan
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,198	2,461	0,014	H6 diterima
Stress Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,157	2,530	0,011	H7 diterima

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, diketahui bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai t-statistic sebesar 2,461 yang lebih besar dari 1,96 serta p-value sebesar 0,014 yang berada di bawah 0,05, sehingga hipotesis keenam dinyatakan diterima. Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t-statistic sebesar 2,530 dan p-value sebesar 0,011. Dengan demikian, hipotesis ketujuh diterima dan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran mediasi dalam hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan pada UD. Semoga Laris, Kabupaten Polewali Mandar.

3.2 Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi beban kerja yang diterima, semakin menurun kinerja yang dihasilkan karyawan karena meningkatnya tuntutan kuantitatif dan kualitatif pekerjaan. Fenomena ini tampak jelas di UD. Semoga Laris, khususnya pada divisi gudang, grosir, logistik, dan driver yang menghadapi volume pekerjaan besar dan tekanan waktu yang ketat. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wulandari dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja berkontribusi terhadap penurunan kinerja [13].

Selain itu, stres kerja juga terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang mengalami tekanan pekerjaan dalam bentuk target ketat, volume tugas tinggi, dan tuntutan layanan yang beragam menunjukkan penurunan fokus, energi, serta kualitas penyelesaian tugas. Kondisi ini terjadi di berbagai bagian operasional UD. Semoga Laris yang menuntut kecepatan dan ketepatan kerja. Temuan ini mendukung penelitian Radito dan Germana (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh langsung terhadap penurunan kinerja [14].

Hasil analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tuntutan kerja yang tinggi, baik dari segi volume maupun kompleksitas, membuat karyawan merasa kurang nyaman, tertekan, dan tidak menikmati pekerjaannya, sehingga menurunkan tingkat kepuasan kerja. Hal ini terjadi terutama pada bagian gudang, logistik, grosir, dan kasir yang menghadapi intensitas kerja tinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Fatihin dkk. (2022) yang menyimpulkan bahwa beban kerja merupakan faktor yang menurunkan kepuasan kerja [15].

Stres kerja juga ditemukan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tekanan berlebih membuat karyawan mengalami kelelahan fisik dan emosional yang menurunkan kenyamanan kerja. Pada UD. Semoga Laris, kondisi ini terlihat dari meningkatnya tekanan pada bagian operasional yang menghadapi target dan permintaan pelanggan yang tinggi. Temuan tersebut konsisten dengan penelitian Radito & Germana (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan faktor yang menekan kepuasan kerja [14].

Sementara itu, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa nyaman, dihargai, dan memperoleh lingkungan kerja yang mendukung menunjukkan

motivasi, kedisiplinan, dan produktivitas yang lebih tinggi. Di UD. Semoga Laris, kepuasan kerja dirasakan melalui lingkungan kerja yang kondusif serta hubungan kerja yang harmonis.

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi secara signifikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Beban kerja tidak hanya menurunkan kinerja secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui penurunan kepuasan kerja. Ketika beban kerja tinggi menekan kondisi psikologis karyawan, rasa puas terhadap pekerjaan menurun dan akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja. Hasil ini sejalan dengan temuan Fatihin dkk. (2022) [15].

Selain itu, kepuasan kerja juga memediasi secara signifikan pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Stres yang tinggi menurunkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya menyebabkan penurunan motivasi dan pencapaian kinerja optimal. Di UD. Semoga Laris, tekanan kerja tinggi membuat beberapa karyawan merasa kewalahan sehingga kepuasan kerja menurun dan berpengaruh pada kinerjanya. Hasil ini konsisten dengan temuan Radito & Germana (2020) yang menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi kepuasan dan berdampak pada kinerja [14].

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, dapat disimpulkan beberapa temuan utama yang menjadi jawaban atas rumusan masalah dan pengujian hipotesis. Pertama, beban kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi beban kerja yang diterima, semakin menurun kemampuan karyawan dalam bekerja secara optimal, tepat waktu, dan akurat. Kedua, stres kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, di mana peningkatan stres menyebabkan menurunnya konsentrasi, motivasi, dan efektivitas kerja. Ketiga, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, karena tingginya tuntutan pekerjaan membuat karyawan merasa terbebani, kelelahan, dan kurang nyaman sehingga tingkat kepuasan kerja menurun. Keempat, stres kerja turut memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, menunjukkan bahwa semakin tinggi tekanan dan ketegangan emosional yang dialami karyawan, semakin rendah rasa puas mereka terhadap pekerjaan. Kelima, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan yang merasa puas cenderung bekerja lebih maksimal, termotivasi, dan menunjukkan kualitas kerja yang lebih baik. Selanjutnya, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi secara signifikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja, di mana beban kerja yang tinggi menurunkan kepuasan terlebih dahulu sebelum akhirnya melemahkan kinerja. Terakhir, kepuasan kerja juga memediasi secara signifikan pengaruh stres kerja terhadap kinerja, karena stres yang tinggi menurunkan kepuasan kerja, dan penurunan kepuasan tersebut berkontribusi pada menurunnya kualitas kinerja karyawan. Dengan demikian, seluruh hasil penelitian menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja, pengendalian stres kerja, serta peningkatan kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Referensi

1. UKM dan K. K., "Kementerian UKM sebut 65,5 juta UKM serap 119 juta tenaga kerja," Antara News, 2025.
2. A. Nisa, P. Isyanto, P. S. Manajemen, and U. B. Perjuangan, "Work-life balance dan kinerja karyawan," Jurnal Ilmiah, vol. 21, no. 10, 2025.
3. G. Lippel, J. Sadłowska-Wrzesińska, K. Piosik, and Ż. Nejman, "Psychosocial context of OSH-remote work of academic teachers in the perspective of sustainable development," *Int. J. Environ. Res. Public Health*, vol. 19, no. 22, 2022, doi: 10.3390/ijerph192214783.
4. Efendi, "The effect of workload on employee performance with OCB and work stress as mediation and leadership support as moderation," *J. Manage. Res.*, vol. 5, no. 5, pp. 403–420, 2025.
5. R. A. G. Khammissa, S. Nemutandani, G. Feller, J. Lemmer, and L. Feller, "Burnout phenomenon: neurophysiological factors, clinical features, and aspects of management," *J. Int. Med. Res.*, vol. 50, no. 9, 2022, doi: 10.1177/03000605221106428.
6. Enterprises, "The impact of workload and job satisfaction on employee intention to leave in the logistics industry," *Research in Management of Technology and Business*, vol. 6, no. 1, pp. 164–178, 2025.
7. M. Abbas, "Innovative safety moderation among workplace environment, workplace health, and employee sustainable performance," *J. Knowl. Econ.*, Jun. 2024, doi: 10.1007/s13132-024-01923-y.
8. P. Montuori et al., "Job satisfaction: knowledge, attitudes, and practices analysis in a well-educated population," *Int. J. Environ. Res. Public Health*, vol. 19, no. 21, 2022, doi: 10.3390/ijerph192114214.
9. Ibrahim, "Empowering SME firm performance: the mediating role of emotional intelligence in job satisfaction," *Int. J. Acad. Res. Bus. Soc. Sci.*, vol. 15, no. 2, pp. 832–849, 2025, doi: 10.6007/ijarbss/v15-i2/24665.
10. N. A. Nisak, "Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan mediasi stres kerja," *J. Kewirausahaan dan Inovasi*, vol. 3, no. 4, pp. 1139–1155, 2024, doi: 10.21776/jki.2024.03.4.18.
11. L. Safitri, "Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening," 2022.
12. W. Nikmah, D. T. Anggarini, and O. Siregar, "Kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja melalui kepuasan kerja," *Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, vol. 4, no. 2, pp. 251–262, 2023, doi: 10.37012/ileka.v4i2.1987.
13. I. S. Wulandari, Sutrisno, and B. Kurniawan, "Pengaruh beban kerja dan stres kerja melalui variabel mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan," *J. Ilmiah Manajemen Bisnis dan Ekonomi Kreatif*, vol. 1, no. 2, pp. 10–23, 2022, doi: 10.26877/jibeka.v1i2.18.

14. T. A. Radito and Y. Germana, "Efek mediasi kepuasan kerja dan pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja," *INVEST: J. Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, vol. 1, no. 2, pp. 79–90, 2020, doi: 10.55583/invest.v1i2.78.
15. M. K. Fatihin, S. Nurmayanti, and B. H. Rinuastuti, "Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi," *JIP – J. Ilm. Ilmu Pendidikan*, vol. 5, no. 10, pp. 4034–4039, 2022, doi: 10.54371/jiip.v5i10.940.