

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Putu Melati Purbaningrat Yo¹
Ida Bagus Ketut Surya²

⁽¹⁾⁽²⁾Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: melatipurbaningratyo@gmail.com / +628123866216

ABSTRAK

Kepuasan kerja adalah satu dari beberapa faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil maksimal. Kepuasan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, organisasi perlu untuk memperhatikan faktor tersebut untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Tujuan penelitian untuk mengetahui besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Lianinti Abadi di Denpasar. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 55 orang pegawai, dengan metode sampel jenuh. Metode pengumpulan data dengan survey dengan kuesioner sebagai alatnya dan wawancara. Path analisis digunakan untuk mendapatkan hasil sehingga ditemukan beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, bila beban kerja karyawan makin meningkat stres kerja karyawan akan meningkat. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, bila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Stres kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya.

Kata Kunci: beban kerja, kepuasan kerja, stres kerja.

ABSTRACT

Job satisfaction is an emergency some very important factors to get maximum results. Satisfaction can be influenced by several factors, organizations need of looking at these factors to improve employee job satisfaction. The purpose of research to determine how much influence the workload on job satisfaction with job stress as a mediating variable. This research was conducted at PT. Eternal Lianinti in Denpasar. The number of samples taken by 55 employees, with the saturated sample method. Data were collected by a questionnaire survey and interview tool. Path analysis was used to obtain the results that found workload positive effect on job stress, if the workload of employees makin meningkat employee stress will increase. Workload negatively affect job satisfaction, when the workload increases, job satisfaction decreases, and vice versa. Job stress negatively affects job satisfaction. Job stress increases, job satisfaction decreases, and vice versa.

Keyword: workload, job satisfaction, job stress

PENDAHULUAN

Faktor yang terlibat dalam kepuasan kerja sangat penting untuk meningkatkan kebahagiaan pekerja (Okpara JO, dkk.,2005). Salah satu masalah psikologis yang paling sering dihadapi beberapa tahun terakhir adalah stres dan penyakit yang terkait dengan stres, karena dunia yang terus berubah, setiap orang dipengaruhi oleh stres

tanpa memandang usia, jenis kelamin, profesi, status sosial atau ekonomi (Ozkan dan Ozdevecioglu, 2012). Akibat globalisasi bagi karyawan adalah perubahan dengan tuntutan tertentu, jika karyawan tidak dapat menyesuaikan diri maka lama kelamaan hal ini akan dianggap sebagai sumber stres (Tunjungsari, 2011).

Subjek dari penelitian ini adalah karyawan PT. Lianinti Abadi, perusahaan ini bergerak di beberapa bidang, awalnya perusahaan ini berdiri hanya bergerak di bidang keagenan kapal dan minyak. Perusahaan telah mampu berkembang ke beberapa divisi sampai saat ini, Perusahaan ini memiliki tingkat pertumbuhan sangat baik hal ini diyakini dengan banyaknya anak perusahaan baru yang dibentuk dan semakin meluasnya cabang anak perusahaan. Jumlah karyawan yang bertugas di kantor pusat adalah 55 orang.

Kepuasan kerja organisasi ditunjukkan dengan beberapa sikap diantaranya sikap anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan (Ayu, 2008). Satpam PT. Lianinti Abadi menyebutkan, banyak karyawan yang datang terlambat atau pulang mendahului tanpa sepengetahuan atasan. Absensi karyawan PT. Lianinti Abadi di Denpasar. Ada beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan. Bagian personalia menuturkan sering kali ada karyawan yang izin beberapa jam atau beberapa hari untuk menghadiri upacara keagamaan. Permasalahan yang terjadi, semakin meluasnya divisi dan bertambahnya anak perusahaan membuat fokus direktur terbagi ke beberapa divisi. Hal ini akan membuat penurunan semangat, motivasi kerja, meningkatnya stres kerja sehingga kepuasan kerja menurun. Karyawan yang dulu saat divisi masih sedikit merasakan kurangnya perhatian direktur.

Sebagian besar karyawan berasal dari Bali dan beragama Hindu, sehingga sering kali mereka meminta izin beberapa jam bahkan beberapa hari untuk menghadiri upacara agama. Beban pekerjaannya akan diberikan kepada karyawan lain sehingga akan menambah beban pekerjaan karyawan lain tanpa mendapat tambahan gaji. Beban terberat dirasakan saat akhir bulan ada karyawan yang meminta izin, hal tersebut akan membuat karyawan merasa beban pekerjaannya terlalu berat ditambah dengan *deadline* menyetorkan laporan bulanan kepada atasan.

Dhania (2010) menyatakan bahwa beban kerja mempengaruhi stres kerja karyawan. Altaf dan Mohamad Atif (2011) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Namun dalam Rehman, Irum dkk. (2012) menyatakan ada hubungan positif antara beban kerja dan kepuasan kerja. Han (2014) Stres berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Lut (2008) dalam Dhania (2010) memiliki pendapat berbeda menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. SHARP Electronics Indonesia adalah stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu 1) Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada PT. Lianinti Abadi di Denpasar 2) Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Lianinti Abadi di Denpasar 3) Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Lianinti Abadi di Denpasar.

Karyawan akan merasa nyaman jika saat bekerja mendapat kepuasan kerja sesuai dengan harapan (Koesmono, 2005). Ada beberapa cara mengungkapkan kepuasan kerja misalnya karyawan dapat mengeluh, tidak patuh, mencuri dll. Sikap

emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya adalah kepuasan kerja (Hasibuan, 2003:202). Kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja (Handoko, 2001:193).

Menurut kesimpulan Dhania (2010) menyebutkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik ataupun psikis. Riggio (2000:250) menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stres seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari stres kerja. Menurut Hariyono, dkk., (2009) adalah jangka waktu dalam melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan dengan tidak menunjukkan tanda kelelahan.

Stres adalah setiap pengaruh yang mengganggu kesehatan mental dan fisik seseorang (Wibowo, 2011:53). Stres adalah respon terhadap situasi yang menyebabkan tekanan, perubahan, ketegangan emosi, dan lain-lain (Sunaryo, 2004:215). Stres adalah tekanan yang berpengaruh terhadap keadaan fisik ataupun psikis, tekanan tersebut adalah keadaan yang dapat bersumber dari dalam ataupun dari luar diri seseorang (Cahyono, 2014). Menurut *National Safety Council* (2003:7) penyebab stres kerja dapat dikategorikan menjadi penyebab lingkungan, penyebab organisasi dan penyebab individu itu sendiri. Stres kerja bisa terjadi karena tugas terlalu banyak, terbatasnya waktu mengerjakan pekerjaan, ambiguitas peran,

perbedaan nilai dalam perusahaan, frustrasi, lingkungan keluarga, Faktor ini kalau tidak dapat dikendalikan akan mempengaruhi kinerja (Pujiastuti, 2013).

Menurut Wibowo (2011:54) stres yang terjadi di tempat kerja menyebabkan organisasi menanggung beban: rendahnya kualitas pelayanan, pergantian staf yang tinggi, reputasi perusahaan menjadi buruk, citra perusahaan menjadi buruk, ketidakpuasan pekerja. Dampak dari stres kerja dapat di kelompokkan menjadi 3 kategori menurut Robbins (2007:375) adalah gejala fisiologis, gejala psikologis, gejala perilaku. Menurut Luthans (2008:298) sumber stres kerja meliputi, sumber stres di luar organisasi, sumber stres dari organisasi, sumber stres kelompok, sumber stres individu. Kofoworola dan Ajibua (2012) menyebutkan beberapa penyebab stres di tempat kerja adalah perubahan hidup, *hassles*, Stres kerja, pengembangan karir dan beban kerja.

Penyebab lain stres kerja adalah beban kerja yang terasa sangat berat, waktu kerja yang sedikit, dll (Mangkunegara, 2008:157). Kumar (2011:76) menemukan bahwa beban kerja dan gaya manajemen merupakan faktor kunci yang mempengaruhi perasaan dan menciptakan stres di kalangan karyawan. Kawasaki, dkk., (2009: 239) menyatakan sebuah investigasi yang dilakukan oleh American Society of Anesthesiologists pada tahun 1991 menunjukkan bahwa stres disebabkan oleh berat beban kerja. Al-Mohannadi dan Capel (2007:70) menyatakan beban Kerja juga menyebabkan stres secara signifikan untuk guru SD daripada guru preschool dan menengah, dan persiapan dari guru sekolah menengah pada awal tahun ajaran. Beban kerja dan *deadline* adalah dua faktor yang paling sering menyebabkan stres (Bradley and Cartwright, 2002:176). Faktor stres secara spesifik

langsung berkaitan dengan bagaimana beban kerja karyawan (Peters, 2013:116).

H1 : beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja

Altaf dan Mohamad Atif (2011) menemukan bahwa beban kerja yang tinggi memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja. Mustapha dan Ghee (2013) memberikan hasil, ada hubungan negatif signifikan antaran beban kerja dan kepuasan kerja. Pada penelitian Mustapha (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja sehari-hari, karyawan lebih puas ketika mereka diberikan beban kerja yang lebih rendah. Kepuasan kerja yang lebih rendah ditemukan pada beban kerja yang lebih tinggi dalam penelitian Mansoor, dkk. (2011). Dalam Tunggareni dan Thinni Nurul (2013) menemukan tenaga keperawatan yang memiliki beban kerja objektif sedang cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih besar dari beban kerja objektif tinggi.

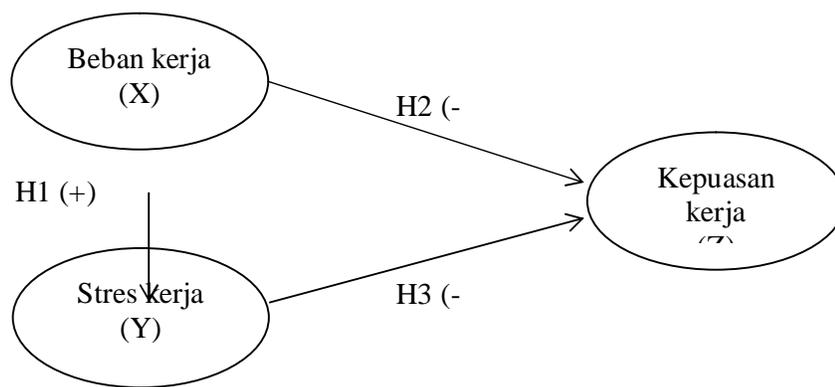
H2: Beban Kerja berpengaruh negatif dengan Kepuasan Kerja

Putra (2012) menemukan Kepuasan kerja dipengaruhi secara negatif oleh stres kerja. Penelitian Caplan (dalam Leila, 2002:10) Edi (2009) Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Alberto (1995) dan Praptini (2000) stres kerja termasuk faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Leila (2002) stres dan kepuasan kerja berhubungan negatif. Penelitian yang dilakukan oleh Brewer dan Jama (2003) menyatakan ada hubungan kuat stres kerja terhadap kepuasan kerja. Mojaheri dan Nelson (2009) mengemukakan bahwa meningkatnya stres dihubungkan dengan menurunnya kepuasan kerja. Mostafai dkk (2012) menyatakan terdapat hubungan signifikan stres dengan kepuasan kerja. Hollon (1976) mengidentifikasi bahwa stres kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan

timbalbalik. Khalidi and Wazalify (2013) ditemukan bahwa ada banyak faktor stres yang berhubungan dengan pekerjaan yang menyebabkan penurunan kepuasan antara apoteker. Putra (2012) stres kerja berpengaruh negatif pada Kepuasan Kerja. Secara statistik dapat ditunjukkan bahwa *job stressor* berpengaruh negatif signifikan terhadap *job satisfaction* (Yuhui, 2011).

H3: Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan kerja

Hipotesis penelitian dirangkum dalam Gambar 1.



Gambar 1. Model Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat asosiatif, metode penelitian menggunakan metode kuantitatif Instrumen penelitian menggunakan *Skala Likert*, teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuisisioner dan observasi. Sampel jenuh digunakan yaitu sebanyak 55 orang. Analisis data menggunakan Path Analisis. PT. Lianinti Abadi dipilih karena kepuasan kerja dirasa sangat penting dalam kemajuan perusahaan sampai saat ini. objek penelitian yaitu beban kerja, kepuasan kerja dan stres kerja. Beban kerja (X) sebagai variabel *exogenous*, stres kerja (Y) sebagai variabel mediasi kepuasan kerja (Z) sebagai variabel endogenous. Indikator kepuasan

kerja, stres kerja dan beban kerja diukur dengan skala likert terdiri dari 5 pilihan dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju.

Uji Validitas menggunakan uji korelasi *Pearson* dengan ketentuan jika nilai lebih besar dari 0,3 berarti valid, uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* dengan ketentuan jika nilai lebih besar dari 0,6 berarti reliabel.

Teknik analisis data menggunakan *path analysis* untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang *unherenantara* variabel yang disusun berdasarkan urutan temporer (Sarwono, 2011:17). Langkah yang ditempuh membuat diagram jalur dari model penelitian, membangun persamaan struktural, menghitung *theory trimming*, uji pengaruh parsial, uji sobel, meringkas dan menyimpulkan.

Tabel 1.
Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Kode Instrumen	Koefisien Korelasi	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>
Beban kerja (X)	X.1	0,968	0,972
	X.2	0,983	
	X.3	0,953	
	X.4	0,939	
Stress Kerja (Y)	Y.1	0,993	0,992
	Y.2	0,946	
	Y.3	0,993	
	Y.4	0,979	
	Y.5	0,946	
	Y.6	0,993	
	Y.7	0,979	
Kepuasan kerja (Z)	Z1	0,976	0,972
	Z2	0,969	
	Z3	0,916	
	Z4	0,938	
	Z5	0,946	

Sumber : Hasil pengolahan data

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

karakteristik responden berdasarkan 4 aspek, yaitu usia, jenis kelamin, lama bekerja (tahun) dan tingkat pendidikan. Kuesioner yang disebarkan sebanyak 55 dan kembali sebanyak 55 kuesioner. Responden dengan usia diatas 35 tahun, jenis kelamin laki-laki, lama bekerja 0 sampai 5 tahun dan tingkat pendidikan diploma dan sarjana yang mendominasi sebanyak 54,55 persen, 83,63 persen, 47,27 persen, 54,54 persen.

Tabel 2.
Distribusi Responden Penelitian pada PT. Lianinti Abadi di Denpasar

No.	Usia	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1.	20 – 25	5	9,09
2.	> 25 – 30	15	27,27
3.	> 30 – 35	5	9,09
4.	> 35	30	54,55
	Jumlah	55	100
No.	Jenis Kelamin		
1.	Laki-laki	46	83,63
2.	Perempuan	9	16,37
	Jumlah	55	100
No.	Lama Bekerja (Tahun)		
1.	0 – 5	26	47,27
2.	5 – 10	5	9,09
3.	> 10	24	43,64
	Jumlah	55	100
No.	Tingkat Pendidikan		
1.	SMP	2	3,64
2.	SMA / SMK	23	41,82
3.	Diploma/Sarjana	30	54,54
	Jumlah		100

Sumber: PT. Lianinti Abadi, 2014.

Deskripsi Variabel

Penilaian responden terhadap beban kerja adalah baik, dilihat dari nilai rata-rata total skor Tabel 3 sebesar 3,34.

Tabel 3.
Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Beban Kerja

No	Pernyataan	Skor (%)					Total	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	Mendadak tidaknya suatu tugas	-	16,4	36,4	47,3	-	182	3,31
2	Tingkat kesulitan karyawan	-	10,9	45,5	43,6	-	183	3,33
3	Ketercukupan waktu yang diberikan	-	14,5	30,9	54,5	-	187	3,40
4	Jumlah teman kerja yang bias membantu	-	16,4	34,5	49,1	-	183	3,33
Rata-rata skor								3,34

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian

Penilaian responden terhadap stres kerja adalah baik, dilihat dari nilai rata-rata total skor Tabel 4 sebesar 3,36.

Tabel 4.
Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Stres Kerja

No	Pernyataan	Skor (%)					Total	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	Kondisi dan situasi pekerjaan	-	20	32,7	47,3	-	180	3,27
2	Jenis pekerjaan	-	12,7	41,8	45,5	-	183	3,33
3	<i>Job requirement</i>	-	7,3	43,6	49,1	-	188	3,42
4	Hubungan <i>Interpersonal</i>	-	12,7	36,4	50,9	-	186	3,38
5	Ketidakjelasan peran	-	18,2	29,1	52,7	-	184	3,35
6	Perkembangan karir	-	7,3	43,6	49,1	-	188	3,42
7	Struktur organisasi	-	12,7	36,4	50,9	-	186	3,38
Rata-rata skor								3,36

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian

Penilaian responden terhadap variabel kepuasan kerja adalah baik dilihat dari nilai rata-rata total skor Tabel 5 sebesar 3,77.

Tabel 5.
Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Skor (%)					Total	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	Pekerjaan itu sendiri	-	1,8	34,5	50,9	12,7	206	3,74
2	Gaji	-	5,5	18,2	52,7	23,6	217	3,94
3	Rekan Kerja	-	14,5	20	40	25,5	207	3,76
4	Promosi	-	10,9	21,8	45,5	21,8	208	3,78
5	Supervisi	-	-	40	54,5	5,5	201	3,65
	Rata-rata skor							3,77

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian

Tabel 6.
Substruktur 1

Model	R Square	Standardizes	t	sig.
		Coefficients		
		Beta		
Nilai	0,259			
X		0,509	4,306	0,00

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian

Tabel sub-struktur 1, diketahui angka t hitung > t tabel yaitu $4,306 > 2,005$ ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Karena ada pengaruh antara dua variabel tersebut, besarnya pengaruh diketahui dari *standardized coefficient* sebesar 0,509 atau 50,9 persen yang berarti beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja sebesar 50,9 persen. Pengaruh sebesar ini signifikan karena nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$.

Tabel 7.
Substruktur 2

Model	R Square	Standardizes	t	sig.
		Coefficients		
		Beta		
Nilai	0,976			
X		- 0,237	- 9,477	0,00
Y		- 0,846	- 33,831	0,00

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian

Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dilihat pada tabel sub-struktur 2, diketahui angka t hitung > t tabel yaitu $9,477 > 2,005$ ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Karena ada pengaruh antara dua variabel tersebut, besarnya pengaruh diketahui dari *standardized coefficient* sebesar $-0,237$ atau $-23,7$ persen yang berarti beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja sebesar $23,7$ persen. Pengaruh sebesar ini signifikan karena nilai signifikansi sebesar $0,00$.

Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dilihat pada tabel sub-struktur 2, diketahui angka t hitung > t tabel yaitu $-33,831 > 2,005$ ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Karena ada pengaruh antara dua variabel tersebut, besarnya pengaruh diketahui dari *standardized coefficient* sebesar $-0,846$ atau $-84,6$ persen yang berarti stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja sebesar $84,6$ persen. Pengaruh sebesar ini signifikan karena nilai signifikansi sebesar $0,00$.

Untuk menguji signifikansi peran mediasi variabel stres kerja digunakan *Sobel Test*. Standar error tidak langsung (*indirect effect*) S_{ab} dihitung dengan rumus berikut ini:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Keterangan :

S_{ab} = besarnya standar error tidak langsung

S_a = standar error koefisien a

S_b = standar error koefisien b

a = jalur X terhadap M

b = jalur M terhadap Y

$$S_{ab} = \sqrt{(-0,846^2)0,205^2 + (0,509^2)0,013^2 + (0,013)^2(0,205)^2}$$

$$S_{ab} = 0,1733$$

Pengujian signifikansi pengaruh tidak langsung dengan menghitung nilai z dari koefisien ab.

$$z = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Keterangan :

S_{ab} = besarnya standar error tidak langsung

ab = jalur X terhadap M (a) dengan jalur M terhadap Y(b)

$$z = \frac{(0,509)(-0,846)}{0,1733}$$

$$z = -2,484$$

Didapatkan perbandingan nilai z hitung sebesar $-2,484 > z$ tabel sebesar 1,96, Artinya Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja pada PT. Lianinti Abadi di Denpasar.

SIMPULAN DAN SARAN

Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja pada PT. Lianinti Abadi di Denpasar. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada PT. Lianinti Abadi di Denpasar. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada PT. Lianinti Abadi di Denpasar. Pihak perusahaan hendaknya memberikan pemberitahuan sebelum memberikan tugas agar beban kerja karyawan

tidak terasa berat. Perusahaan sebaiknya tidak terlalu tinggi menetapkan target dan tuntutan tugas untuk mengurangi stres karyawan. Atasan perlu untuk memberikan umpan balik yang positif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan diharapkan untuk mempertahankan dan meningkatkan pemberian waktu yang cukup untuk menyelesaikan suatu penugasan untuk meringkankan beban kerja, memperhatikan kenaikan posisi dalam bekerja dan memperhatikan posisi sesuai dengan kemampuan karyawan untuk mengurangi stres kerja dan gaji yang diberikan harus adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Adapun keterbatasan dalam penelitian yaitu, dalam melakukan wawancara terganggu dengan kondisi sekitar yang bising karena PT. Lianinti Abadi sedang melakukan renovasi gedung. Populasi responden yang sedikit membuat peneliti menggunakan sampel jenuh.

REFERENSI

- Alberto., 1995. A comparison of organizational structure, job stress, and satisfaction in audit and Management. All Businnes.
- Altaf, A., dan Awam, M. 2011. Moderating Affect of Workplace Spirituality on the Relation of thr Job Overload and Job Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 104(1), pp:93-94.
- Al-Mohannadi, Ahmad and Susan Capel. 2007. Stress in Physical Education Teachers in Qatar. *Journal of Social Psychology of Education*, 10, pp: 55-75.
- Ayu Brahmasari, Ida dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), pp: 124-135.
- Bradley, Jennifer R. and Sue Cartwright. 2002. Social Support, Job Stress, Healty, and Job Satisfaction Among Nurse in the United Kingdom.

International Journal of Stress Management, 9(3), pp: 163-182.

- Brewer, E. and Jama McMahan Landers. 2003. The Relationship Between Job Stress and Job Satisfaction Among Industrial and Technical Teacher Educators. *E-Journals JVER*, 28(2), pp: 37-50.
- Cahyono, Dwi Han. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja, Serta Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Indonesia Tbk, Area Denpasar. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, 19(1), pp: 39-48.
- Dhania, Dhini Rama. 2010. Pengaruh stress kerja, Beban Kerja terhadap kepuasan karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas Maria Kudus*, 1(1), pp: 15-23.
- Edi, Suhanto. 2009. Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Internasional Indonesia. *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Han, Che., Salit Kt. Netra I Gst. 2014. Pengaruh Konflik Terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 3(8), pp: 2150-2166.
- Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariyono, Widodo., dkk. 2009. Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta. *Jurnal KES MAS UAD*, 3(3), pp:186 – 197.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hollon, C. J., and Chesser, R. J. 1976. The Relation of Personal Influence dissonance to job tension, satisfaction, and involvement. *Academy of Management Journal*, 19, pp: 308-314.
- Kawasaki, Kazoyoshi., Miho Sekomoto., Tatsuro Ishizakiand YuichiImanaka. 2009. WorkStress andWorkload of Full-timeAnesthesiologistsin Acute Care Hospital inJapan. *Journal ofAnesthesia*, 23, pp: 235-241.
- Khalidi, Doaa Al and Mayyada Wazaify. 2013. Assessmentof Pharmacusts JobSatisfaction and Job Related Stress in Amman. *Jurnal Int J Clin Pharm*, 32, pp: 821-828.
- Kumar, Kanagaluru Sai. 2011.A Study on Job Stressof the Employees with Reference to Banking Sector. International. *Journal of Management*

andTransformation, 5(1), pp:667-78.

- Koesmono, Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2), pp: 171-188.
- Leila, G. 2002. Stres dan Kepuasan Kerja. *Jurnal USU Digital Library*
- Luthans, Fred. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa: Vivin Andika, dkk. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan Cetakan ke-8*, Bandung : Rosda.
- Manuaba, A. 2000. *Ergonomic, Kesehatan Keselamatan Kerja*. Eds, proceeding Seminar nasional Ergonomi PT. Guna Widya. Surabaya.
- Mansoor, Muhammad., Sabtain Fida, dkk. 2011. The Impact of Job Stres on Employee Job Satisfaction A study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*. 2(3), pp: 50-56.
- Mojaheri, N. and Nelson. 2009. *Stress Level And Job Satisfaction: Does A Causal Relationship Exist?*, <http://clearinghouse.missouriwestern.edu/manuscripts/74.php>.
- Mostafai, Afshinfar dkk. 2012. A Comparison Between stress and job satisfaction in nurses and employee. *Jurnal Annals of Biological Research*, 3(6), pp: 2888-2892.
- Mustapha, Noraani dan Ghee, W. Y. 2013. Examining Faculty Workload as Antecedent of Job Satisfaction among Academic Staff of Higher Public Education on Kelantan, Malaysia. *Journal Business and Management Horizons*, 1(1), pp: 10-16.
- National Safety Council. 2003. *Manajemen Stres*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: EGC.
- Okpara, J. O., Squillace, M., Erundu, E. A., 2005. Gender Differences and Job Satisfaction Study of University Teachers in the United State. *Journal of Women Manage*, 20(3), pp: 177-190.
- Ozkan, Azzem and Mahmut Ozdevecioglu. 2012. The Effects of Occupational Stress on Burnout and Life Satisfaction: a Study in Accountants. *Journal of Burnout and life Satisfaction in Accountants*, 47, pp: 2785-2798.

- Pujiastuti. 2013. Pengaruh Penghargaan, Stres Kerja dan Jenis Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Proceeding Seminar Nasional Danncall For Papers Sancall 2013 Surakarta, 23 Maret 2013.
- Putra, Bonaventura Ridya. 2012. Pengaruh Job Stressor terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Studi manajemen Indonesia*, 1(2), pp: 72-82.
- Rehman, Irum dkk. 2012. The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction: A study on Private Colleges of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 3(3), pp: 50-56.
- Robbins, S.P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Ridya Putra, Bonaventura. 2012. Pengaruh Job Stressor Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*, 1(2), pp: 72-81.
- Riggio, R. E. 2000. *Introduction To Industrial/Organizational Psychology*. 3rd ed. New Jersey : Prentice Hall.
- Sarwono, Jonathan. 2012. *Path Analysis*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Sunaryo. 2004. Psikologi untuk Keperawatan. Jakarta: EGC
- Tunggareni, Heln Susianti dan Thinni Nurul Rochmah. 2013. Job Satisfaction and Performance of Nurse based on Workload in Bhayangkara Hospital Lumajang. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 1(3), pp: 225-233.
- Tunjungsari, Peni. 2011. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung. *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*, 1, pp: 1-3.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Yuhui, Li. 2011. Occupational Stressors, turnover Intention and the Mediating Influence of Job Satisfaction: Evidence from China. *Quality and Reliability (ICQR)*, pp: 341-344.