

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian-penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Populasi dan Sampel	Hasil
1	Putu Melati Purbaningrat Yo(2015)	Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja Dengan stres kerja sebagai variabel mediasi	beban kerja, kepuasan kerja dan stres kerja	Menggunakan alat analisis Path analisis	Karyawan PT. Lianinti Abadi di Denpasar dengan sampel sebanyak 55 karyawan	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
2	Tukimin(2014)	Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada dinas pertanian Sumatera utara	Stres Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Y)	Menggunakan alat analisis regresi berganda	pegawai Dinas Pertanian Sumatera Utara tahun 2011 sebanyak 140 orang. Sampel penelitian diambil 96 orang	stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian Sumatera Utara
3	Warraich Usman Ali (2014)	Stres kerja Dan kinerja Mediasi Efek Kecerdasan Emosional	Stres kerja (X), Kecerdasan Emosional (M) dan kinerja (Y)	Regresi mediasi	dikumpulkan dari 232 karyawan dari medium kecil Perusahaan.	Stres kerja dan kecerdasan emosional yang berkorelasi signifikan dengan Kinerja. Selain

Lanjutan Tabel 2.1

						itu, kecerdasan emosi memiliki mediasi Efek dalam hubungan antara stres kerja dan kinerja.
4	Haryanti (2013)	Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat Di instalasi gawat darurat Rsud kabupaten semarang	beban kerja dengan stres kerja	Korelasi	perawat di IGD RSUD Kabupaten Semarang. Sampel digunakan tehnik total populasi sebanyak 29 responden	beban kerja perawat sebagian besar adalah tinggi. Stres kerja perawat sebagian besar mengalami stres sedang. Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang
5	M. Faqihudin dan Gunistiyo (2012)	Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja Dan intensi meninggalkan organisasi Pada bank-bank milik negara di kota Tegal	stres kerja , kepuasan kerja Dan intensi meninggalkan organisasi	Regresi Berganda	seluruh karyawan tetap (bukan pimpinan) pada Bank-bank Milik Negara di Kota Tegal	stres kerja mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang rendah akan mempengaruhi yang nyata pada tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Adapun penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan dan referensi tambahan yang dapat mendukung penelitian ini penelitian Putu Melati Purbaningrat Yo (2015). Adapun persamaan dan perbedaaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang datang dilakukan meliputi :

- a. Putu Melati Purbaningrat Yo (2015) pada karyawan PT. Lianinti Abadi di Denpasar
- b. Tukimin (2014) pada pegawai pada dinas pertanian Sumatera utara.
- c. Warraich Usman Ali (2014) pada karyawan dari medium kecil Perusahaan
- d. Haryanti (2013) pada perawat Di instalasi gawat darurat RSUD kabupaten semarang
- e. M. Faqihudin dan Gunistiyo (2012) Pada bank-bank milik negara di kota Tegal

Sedangkan penelitian ini pada karyawan bagian surveyor Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya Blimbing dengan menggunakan regresi mediasi dan uji sobel.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Beban Kerja

2.2.1.1. Definisi Beban Kerja

Menurut Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (2008), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu

jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Dengan demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

2.2.1.2.Faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut Tarwaka (2012: 95) dalam Robins (2014), faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah:

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Aspek beban kerja eksternal sering disebut sebagai stressor. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah:

a. Tugas-tugas (*tasks*)

Tugas ada yang bersifat fisik seperti, tata ruang kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja dan alat bantu kerja. Tugas juga ada yang bersifat mental seperti, kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

b. Organisasi kerja

Organisasi kerja yang mempengaruhi beban kerja misalnya, lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, sistem pengupahan, kerja malam, tugas dan wewenang.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja adalah yang termasuk dalam beban tambahan akibat lingkungan kerja. Misalnya saja lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas pencemar udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

2. Faktor Internal

Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tersebut dikenal dengan strain. Secara ringkas faktor internal meliputi:

a. Faktor somatic (Jasmaniah), yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.

b. Faktor psikis, yaitu motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan lain sebagainya

2.2.1.3. Indikator beban kerja

Indikator beban kerja dalam penelitian ini mengacu pada Tarwaka (2012) dalam Robins (2014) yang dikembangkan sebagai berikut :

1. Faktor eksternal :
 - a) Tugas-tugas yang bersifat fisik (tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja)
 - b) Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya)
 - c) Waktu kerja dan waktu istirahat
 - d) Kerja secara bergilir
 - e) Pelimpahan tugas dan wewenang
2. Faktor internal :
 - a) Faktor somatis (faktor-faktor jasmaniah)
 - b) Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya)

2.2.2 Stres Kerja

2.2.2.1. Definisi Stres Kerja

Lazarus and Folkman (1984) dalam Sun dan Chiou (2011) menyatakan: “*Work stres can be defined as a relationship between the person and the environments.*” (Stres kerja dapat didefinisikan sebagai hubungan antara orang dan lingkungan kerja). Pendapat ini menjelaskan bahwa stres kerja ditimbulkan dari hubungan antara karyawan dan lingkungan kerja.

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. Heilriegel dan Solum dalam Wijono (2012) mengatakan bahwa stress kerja dapat disebabkan oleh 4 faktor utama, yaitu konflik, ketidakpastian, tekanan dari tugas serta hubungan dengan pihak

manajemen. Jadi, stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Kemudian, dikatakan pula bahwa stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu tersebut., “Stressor” yang dapat mengakibatkan hancurnya produktivitas kerja karyawan dapat disebut sebagai stres negatif (*distress*).

Wijono (2012) mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara manusia dengan pekerjaan. Secara umum, stres didefinisikan sebagai rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik dan kimiawi dalam tubuh seseorang.

Menurut Handoko (2008), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

2.2.2.2. Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi stress kerja

Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi stress kerja disebut juga sebagai sumber stress atau *stressor*. Sumber stress kerja atau yang disebut sebagai *stressor* adalah “suatu kondisi, situasi atau peristiwa yang dapat menyebabkan stress” (Wijono 2012’).

Menurut Wijono (2012), sumber stress dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Faktor – faktor pekerjaan

Sumber stress yang disebabkan karena faktor – faktor pekerjaan yang dimaksudkan adalah berbagai permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan individu tersebut, mulai dari tuntutan pekerjaan, kondisi ruangan, waktu bekerja dan yang lainnya.

Menurut Tossi et al dalam Wijono (2012) yang menyebutkan adanya lima faktor yang dapat menjadi sumber stress dalam organisasi, yaitu:

- a. Faktor – faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang individu, yang dimaksudkan disini adalah tugas utama yang di jalani individu yang berperan sebagai sumber stress kerja.
- b. Stress Peran, faktor stress peran adalah bagaimana individu memahami perannya dan penyesuaian diri atas perannya tersebut.
- c. Peluang partisipasi, adanya partisipasi dari diri individu untuk ikut serta dalam mengendalikan lingkungan kerjanya seperti partisipasi dalam pengambilan keputusan memiliki korelasi atau hubungan dengan stress kerja individu.
- d. Tanggung jawab, faktor ini menunjukkan bagaimana tanggung jawab yang dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan dapat mempengaruhi stress kerja.

- e. Faktor – faktor organisasi, faktor ini menunjukkan bahwa, dimana seluruh aspek dari organisasi berpotensi membangkitkan stres pada karyawan. Adanya, batasan kekuasaan dan ketidakpastian dalam pekerjaan dapat menjadi penyebabnya.
2. Faktor – faktor di luar pekerjaan
- Menurut Tossi et al dalam Wijono (2012) ada beberapa faktor dari luar pekerjaan yang dapat menjadi sumber stress kerja, yaitu:
- a. Perubahan – perubahan struktur kehidupan, merupakan peristiwa – peristiwa kehidupan yang dialami oleh individu seperti kematian suami/istri, perceraian dan hal yang lainnya yang dapat mempengaruhi dan menyebabkan stress pada individu.
 - b. Dukungan sosial, merupakan bagaimana lingkungan sosial memberikan dukungan dan adanya komunikasi yang positif terhadap individu.
 - c. *Locus of control*, merupakan bagaimana individu tersebut memiliki keyakinan bahwa mereka dapat mempengaruhi lingkungan kerja.
 - d. Kepribadian individu, kepribadian yang dimaksudkan disini adalah kepribadian tipe A dan kepribadian tipe B atau introvert dan ekstrovert yang masing – masing memiliki cara yang berbeda dalam menghadapi setiap permasalahan yang dialami di lingkungan kerja individu.
 - e. Harga Diri, harga diri yang dimaksud adalah ketika individu menghadapi segala tuntutan – tuntutan pekerjaan apakah dia merasa mampu dan memiliki kemampuan untuk mengatasinya atau tidak.
 - f. Fleksibilitas, bagaimana individu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaannya.
 - g. Kemampuan, kemampuan individu adalah suatu aspek yang juga dapat mempengaruhi individu dalam memberikan respon terhadap situasi dan kondisi yang terjadi di lingkungan kerjanya.

2.2.2.3. Indikator Stres Kerja

Indikator-indikator stress kerja menurut Robbins (2008:375), dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu :

1. Indikator pada psikologis, meliputi :
 - a. Cepat tersinggung, mudah marah jika menghadapi sesuatu
 - b. Tidak komunikatif, lebih banyak diam
 - c. Banyak melamun, duduk terdiam seakan memikirkan sesuatu

- d. Lelah mental, kondisi ketika batin kita berada dalam keadaan tertekan
2. Indikator pada fisik, meliputi :
 - a. Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, denyut jantung yang berdetak kencang
 - b. Mudah lelah secara fisik, terlihat capek dan lelah
 - c. Pusing kepala
 - d. Problem tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur), susah tidur
 3. Indikator pada prilaku, meliputi :
 - a. Merokok Berlebihan, merokok dengan intensitas berlebihan
 - b. Menunda atau menghindari pekerjaan, malas melakukan pekerjaan
 - c. Perilaku sabotase, melakukan tindakan pengrusakan yang dilakukan secara terencana dan disengaja
 - d. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan), malas untuk makan

2.2.3 Kepuasan Kerja

2.2.3.1. Definisi Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Robbins dan Judge (2007) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tempat kerja cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan

kerja. Menurut Hasibuan (2016) merupakan sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik mungkin supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi keduanya.

Hal ini sejalan dengan pendapat Kaswan (2012) dan Handoko (2001) dalam Dewi (2014) memandang kepuasan kerja sebagai perasaan puas atau tidak puas karyawan terhadap pekerjaan mereka, perasaan itu akan tampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan dilingkungan kerjanya. Berdasarkan pendapat di atas kepuasan kerja merupakan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya.

Bagi organisasi, suatu pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam kerja. Perilaku karyawan yang menopang pencapaian tujuan organisasi adalah merupakan sisi lain yang harus diperhatikan, di samping penggunaan mesin-mesin modern sebagai hasil kemajuan bidang teknologi.

2.2.3.2. Indikator kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2012) sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan

karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4. Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik

5. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

6. Tingkat Gaji

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

7. Kompensasi tidak langsung

Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan

8. Lingkungan Kerja

Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja

2.2.4 Hubungan antar Variabel

1. Hubungan beban kerja dengan stres kerja

Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan timbulnya stres kerja, semakin banyak pekerjaan maka semakin tinggi stress kerjanya. Stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya.

Beban kerja baik secara kuantitas dimana tugas-tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak/sedikit maupun secara kualitas dimana tugas yang harus dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stress.

Menurut penelitian Haryanti (2013) membuktikan terdapat bahwa beban kerja terhadap kinerja perawat sebanding dengan beban kerja mngslmsi stres dalam taraf sedang sehingga terdapat hubungan antara beban kerja

dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang. Penelitian Purbaningrat (2015) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, bila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya.

2. Hubungan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Stres kerja dapat menurunkan kepuasan kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mengganggu pelaksanaan kerja. Stres dapat menyebabkan dampak yang bertolak belakang, apabila stres yang dihadapi oleh karyawan masih dalam tingkat kewajaran, maka stres dapat menjadi suatu pendorong bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun sebaliknya, apabila tingkat stres yang dialami berada pada tingkat yang tinggi, stres menjadi suatu masalah yang harus segera diatasi oleh karyawan dan perusahaan agar kepuasan kerja tidak menurun sehingga tidak memberikan dampak yang negatif bagi perusahaan. Kepuasan dalam bekerja dapat ditemukan apabila ada keseimbangan antara apa yang diharapkan karyawan dan apa yang diterimanya dalam bekerja, tekanan pada kondisi kerja dapat menimbulkan stres kerja dan penurunan kepuasan kerja karyawan

Ungkapan peneliti diatas telah dibuktikan dalam penelitian Haryanti (2013), M. Faqihudin dan Gunistiyo (2012) menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang rendah

akan berpengaruh secara nyata pada tercapainya kepuasan kerja karyawan. Stres mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap intensi meninggalkan organisasi. Adanya pengaruh ini menunjukkan bahwa semakintinggi tingkat stres yang dirasakan karyawan selama bekerja akan memungkinkan turunnya kepuasan kerja.

Penelitian Tukimin (2014) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian Sumatera Utara.

3. Hubungan beban kerja terhadap kepuasan kerja

Beban kerja artinya setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik. 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.

Beban kerja artinya setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggungjawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik. Tekanan beban kerja yang berlebihan dapat berdampak pada

penurunan kepuasan kerja karyawan. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki.

Penelitian Putu Melati Purbaningrat Yo (2015) membuktikan Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, bila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya.

4. Stres kerja menjadi mediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

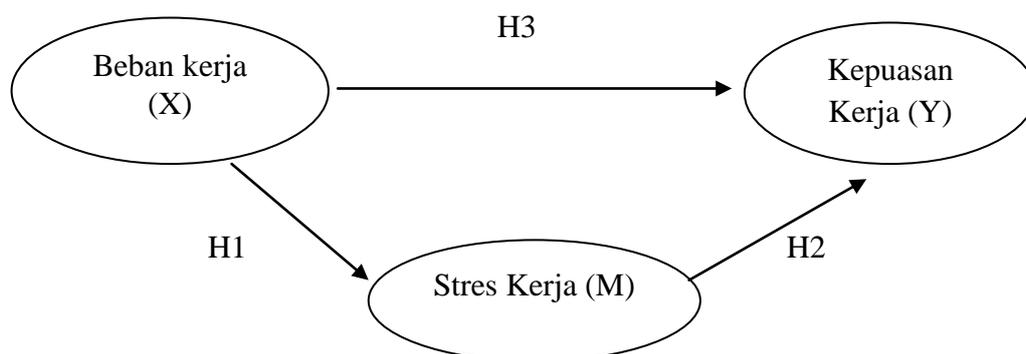
Bagi banyak orang kuantitas stress yang rendah sampai sedang, memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berinteraksi. Sedangkan tingkat stress tinggi, atau bahkan tingkat sedang yang berkepanjangan akhirnya akan menyebabkan kinerja yang merosot secara drastis, beban kerja cenderung meningkatkan stres kerja sehingga kepuasan kerja mengalami penurunan.

Penelitian Haryanti (2013) membuktikan bahwa beban kerja perawat sebagian besar adalah tinggi. Stres kerja perawat sebagian besar mengalami stres sedang. Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan dukungan penelitian terdahulu maka dapat digambarkan bahwa beban kerja yang terlalu berat cenderung meningkatkan stres kerja karyawan sehingga kepuasan kerja mengalami

penurunan, karyawan yang merasa puas dalam bekerja senantiasa akan selalu bersikap positif dan selalu mempunyai kreativitas yang tinggi, sebaliknya karyawan yang tidak puas akibat beban kerja yang terlalu berat mengakibatkan stress kerja. Stress kerja adalah suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara manusia dan pekerjaan, stress sendiri timbul dari beban pikiran yang berlebihan seakan tertekan psikologisnya hal ini sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga berdampak buruk terhadap perusahaan. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stress mempunyai potensi untuk mengganggu pelaksanaan kerja dan berdampak terhadap tidak puasan karyawan dalam bekerja. Adapun kerangka konseptual saya sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Diduga ada pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan surveyor Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya Blimbing.
- H2 : Diduga ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan surveyor Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya Blimbing.

H3 : Diduga ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya Blimbing

H4 : Diduga stres kerja menjadi mediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan surveyor Koperasi Simpan Pinjam Mitra Raya Blimbing