

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab lima ini penulis akan mengambil kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Selanjutnya, penulis membuat implikasi bagi pihak manajerial, merumuskan saran dan memaparkan keterbatasan penelitian. Kesimpulan, implikasi manajerial, saran dan keterbatasan penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab empat peneliti mendapatkan kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hasil yang didapat dalam pengujian yang telah dilakukan, beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika dilihat dari rata-rata nilai indikator beban kerja memiliki nilai yang tinggi yang dimana para karyawan merasa puas, maka beban kerja yang diberikan PT. BMB Ekspor bukan menjadi faktor utama dalam tingkat kepuasan kerja.
- b. Hasil yang didapat dari pengujian yang telah dilakukan, stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika dilihat dari rata-rata nilai indikator stres kerja memiliki nilai yang cukup tinggi dan karyawan merasa puas dengan apa yang telah diberikan perusahaan serta karyawan tidak merasa stres atas apa yang telah diberikan oleh perusahaan.

- c. Hasil dari pengujian ini dapat dilihat bahwa beban kerja, stres kerja rendah dan kepuasan kerja mempunyai hasil yang tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta berdasarkan penilaian dari karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel beban kerja dan stres kerja.
- d. Berdasarkan hasil dapat dilihat bahwa pihak perusahaan PT. BMB Ekspor telah memberikan pemberitahuan sebelumnya terhadap tugas dalam *planning* bulanan yang diberikan kepada karyawan sehingga beban kerja karyawan tidak terasa berat. Beban kerja dan stres kerja karyawan dapat dilihat bahwa bukan karena ditimbulkan dari pihak perusahaan melainkan faktor dari luar. Kepuasan kerja karyawan mendapatkan nilai yang tinggi dikarenakan beban kerja yang rendah.
- e. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat dilihat bahwa pemimpin dalam memperlakukan karyawan telah sesuai dengan yang karyawan harapkan sehingga tidak membuat karyawan merasa terganggu ditempat kerja. Sedangkan untuk pembagian tugas sesuai dengan kemampuan yang karyawan miliki dapat dilihat disini mendapatkan nilai rata-rata cukup tinggi dikarenakan beban kerja yang diberikan untuk karyawan telah sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan.

## 5.2 Implikasi Manajerial

Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu faktor yang penting dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja yang diberikan karyawan dalam bekerja, karyawan merasa puas jika kinerja yang diberikan baik dan timbal balik dari perusahaan. Beban kerja yang diberikan melalui *planning* produk bulanan menjadi faktor yang penting dalam bekerja, beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan stres kerja yang dapat membuat kinerja dan ketidakpuasan dalam bekerja.

Penilaian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT.BMB Eksport. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa beban kerja dan stres kerja tidak menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, kinerja, gaji, dll dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

## 5.3 Saran

Penulis merumuskan beberapa saran bagi pihak PT. BMB Eksport berdasarkan temuan hasil penelitian dimana fokus pada beban kerja dan stres kerja dilakukan pada indikator masing-masing dimensi terendah yaitu:

1. Berdasarkan hasil uji deskriptif variabel beban kerja diketahui bahwa item pernyataan yang memiliki nilai *mean* terendah adalah “tanggung jawab yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan kemampuan

saya”. Dari pernyataan tersebut pihak perusahaan PT. BMB Eksport harus memberikan suatu pelatihan agar karyawan dapat berkembang dan dapat berkembang tidak hanya melakukan pekerjaan yang sama, setiap karyawan memiliki keahlian yang berbeda-beda tetapi dengan cara pelatihan karyawan, pihak perusahaan juga akan mengetahui keahlian lain yang dimiliki karyawan, kemampuan karyawan juga akan bertambah seiring dengan bertambahnya pengalaman saat bekerja dan mampu memberikan timbal balik kepada pihak perusahaan.

2. Berdasarkan hasil uji deskriptif variabel stres kerja diketahui bahwa item pernyataan yang memiliki *mean* terendah adalah “saya merasa keputusan yang diambil atasan terkadang memberatkan”. Melihat dari pernyataan tersebut sebaiknya seorang pemimpin dapat memberikan karyawan ruang untuk berpendapat untuk ikut andil dalam membuat keputusan, terkadang karyawan juga memiliki pengalaman, keahlian yang berbeda untuk mempermudah dalam proses bekerja. Banyak cara untuk menyelesaikan suatu target dan untuk mencapai suatu target juga memiliki banyak cara, mungkin saja jika karyawan diberikan kesempatan untuk berpendapat maka membuat lebih ringan atau lebih cepat untuk mencapai suatu target.
3. Berdasarkan hasil uji deskriptif variabel kepuasan kerja diketahui bahwa item yang memiliki nilai *mean* cukup rendah adalah “pekerjaan yang dibebankan kepada saya sudah sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang saya miliki”. Dapat dilihat bahwa perusahaan

memberikan beban kerja atau tugas-tugas yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan, tetapi tidak semua karyawan dapat menyesuaikan dengan apa yang telah diberikan sebagai tugas karyawan dalam proses kerja. Perusahaan PT. BMB EKSPORT sebaiknya memberikan pelatihan untuk berkembangnya karyawan agar memiliki keahlian yang lebih dan pengalaman agar karyawan mampu mengerjakan tugas-tugas atau target yang dibebankan kepada karyawan dapat diselesaikan dengan baik.

4. Berdasarkan hasil uji deskriptif variabel stres kerja diketahui bahwa item yang memiliki nilai *mean* cukup tinggi adalah “Perusahaan menetapkan target yang terlalu tinggi sehingga memberatkan saya”. Dapat dilihat jika perusahaan memberikan target yang tinggi, kemungkinan pernyataan tersebut menjadi faktor stres kerja yang timbul karena karyawan yang bekerja pada PT. BMB Ekspor. Seharusnya pihak perusahaan menambahkan karyawan baru yang dapat mengisi posisi kerja pada karyawan yang terlalu banyak mendapatkan tugas.
5. Berdasarkan hasil uji deskriptif variabel stres kerja diketahui bahwa item yang memiliki nilai *mean* cukup tinggi adalah “Peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan”. Dapat dilihat jika pernyataan tersebut menjadi faktor dalam stres kerja, seharusnya peran seorang karyawan dalam bekerja harus jelas dan kemungkinan karena kekurangan karyawan

sehingga karyawan harus membantu pekerjaan lain. Lebih tepat lagi jika perusahaan menambah karyawan pada posisi yang kosong tersebut agar karyawan tidak lagi merasa kebingungan.

#### **5.4 Keterbatasan Penelitian**

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan dalam pengisian kuesioner responden hanya menilai dirinya sendiri sehingga sangat dimungkinkan responden memberi penilaian yang baik terhadap kinerjanya sendiri dan hal tersebut bisa tidak sesuai dengan keadaan sesungguhnya di perusahaan atau organisasi tempat responden bekerja.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dimana hanya meneliti 1 perusahaan yaitu PT. BMB EKSPORT maka hasil dalam penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan dengan perusahaan lain. Penelitian ini berfokus kepada karyawan produksi PT. BMB EKSPORT yang dimana hanya 68 responden yang mengisi kuesioner dan 68 responden itu merupakan perwakilan dari setiap unit atau bagian dalam perusahaan yang mewakili semua karyawan produksi.

### Daftar Pustaka

- Dhania, D.R., “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Repestatif di Kota Kudus)”. Diakses dari [http://eprints.umk.ac.id/263/1/15\\_-23.PDF](http://eprints.umk.ac.id/263/1/15_-23.PDF) pada 20 Maret 2019.
- Ghozali, Imam. 2012. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.” Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich Donelly., (2009) Organisasi, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Henani, T.R.P., “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Pegadaian (Perseo) Cabang Wonosobo”, Skripsi pada Perpustakaan Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Ivancevich, J.M Et al., (2007), Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jilid 1 Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta.
- Jatimoyo, D., dan Wijaya, M.A., “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Blitar”. Diakses dari <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/5527/4858> pada tanggal 16 Desember 2019.
- Luthans, F., (2006), ”Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh, PT. Andi, Yogyakarta.
- Mahendrawan, I.G., dan Indrawati, A.D., “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar”. Diakses dari <https://www.neliti.com/id/publications/250973/pengaruh-beban-kerja-dan-kompensasi-terhadap-kepuasan-kerja-pt-panca-dewata-denp> pada tanggal 20 Maret 2019.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Wibowo, 2015. Perilaku Dalam Organisasi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Nurbahar, R., “Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kebumen”. Diakses dari <https://eprints.uny.ac.id/25383/1/SKRIPSI.pdf> pada tanggal 25 Maret 2019.
- Putra, A.S, (2012), “Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok”, Jurnal Studi Manajemen Indonesia. Hal : 22.
- Robbin, Stephen P. Dan Timothy A, Judge., (2008), “Perilaku Organisasi, Edisi ke-12, Salemba Empat, Jakarta.
- Rolos, J.K.R., Sambul, S.A.P., dan Rumawas, W., (2018), “Pengaruh beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota”. Diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/269339-pengaruh-beban-kerja-terhadap-kinerja-ka-0f01fc2f.pdf> pada 25 Maret 2019.
- Soleman, Aminah. (2011). “Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit.” Jurnal Arika, Vol.05 No.02.
- Sopiah, (2008), Perilaku Organisasi, Andi, Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang., (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Buku Seru, Jakarta.
- Wardhani, K., “Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi”. Diakses dari [https://repository.usd.ac.id/14262/2/132214066\\_full.pdf](https://repository.usd.ac.id/14262/2/132214066_full.pdf) pada tanggal 22 Maret 2019.



Wartono, T., “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)”. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol.4 No.2.

Yo, P.M.P., dan Surya, I.B.K., (2015), “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi’. Diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/254931-pengaruh-beban-kerja-terhadap-kepuasan-k-0a02295c.pdf> pada tanggal 14 Maret 2019.





**Lampiran I**  
**Kuesioner Penelitian**

## KUESIONER PENELITIAN

Kepada responden yang terhormat,

Saya Setiawan Arielasadena mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia yang sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan skripsi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PT BMB EKSPORT”.

Pada kesempatan ini saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi daftar pertanyaan yang diajukan berdasarkan pendapat pribadi dan apa yang Bapak/Ibu/Saudara rasakan dan alami sendiri. Anda tidak perlu khawatir akan benar atau salahnya jawaban yang diberikan.

Perlu saya tambahkan bahwa identitas Bapak/Ibu/Saudara akan dijamin kerahasiaannya dan hasil penelitian ini akan dimanfaatkan semata-mata untuk tujuan akademis. Atas kebaikan hati dan partisipasi yang telah Bapak/Ibu/Saudara berikan, saya sampaikan terimakasih.

### I. Identitas Responden

Berilah **tanda silang (X)** pada pilihan yang sesuai dengan data diri Anda.

- |                    |                    |            |       |
|--------------------|--------------------|------------|-------|
| Usia               | : ..... Tahun      |            |       |
| Jenis Kelamin      | : a. Pria          | b. Wanita  |       |
| Tingkat Pendidikan | : a. SMA/Sederajat | b. D3      | c. S1 |
|                    | d. S2              | e. S3      |       |
| Status             | : a. Belum Menikah | b. Menikah |       |
| Masa Bekerja       | : a. <1 th         | b. 1-5 th  |       |
|                    | c. 6-10 th         | d. >10 th  |       |

Petunjuk pengisian:

Isilah dengan memberi tanda checklist (✓) pada jawaban yang telah disediakan pada setiap butir pernyataan dalam kuesioner.

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

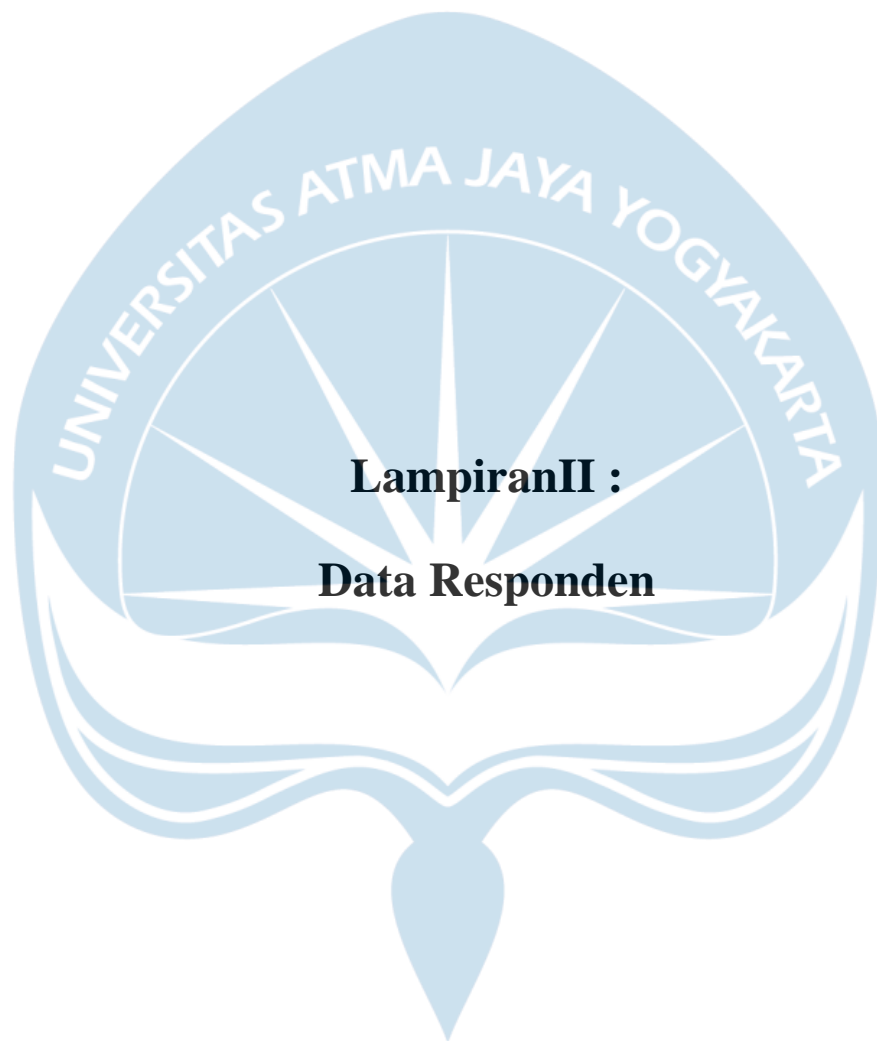
BEBAN KERJA						
NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan penuh semangat					
2.	Tanggung jawab yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan kemampuan saya					
3.	Jam bekerja dan istirahat saya sudah sesuai dengan jadwal yang disepakati					
4.	Jadwal pergantian shift saya sudah sesuai dengan jadwal yang ditentukan					
5.	Tugas yang diberikan sudah sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
6.	Perusahaan sudah memberikan saya jaminan kesehatan					
7.	Perusahaan selalu memberikan motivasi kepada saya dalam melakukan pekerjaan					

KEPUASAN KERJA						
NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Pemimpin sudah cukup baik dalam memperlakukan saya					
2.	Saya sudah merasa cocok dengan rekan-rekan kerja saya					
3.	Saya sudah merasa tepat berada di posisi jabatan saya saat ini					
4.	Saya merasa diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri saya di dalam perusahaan					
5.	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya sudah sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang saya miliki					

STRES KERJA						
NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa pekerjaan yang dibebankan terlalu banyak					
2.	Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas saya					
3.	Jam kerja diluar kerja normal (lembur) memberatkan bagi saya					
4.	Dalam bekerja saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					

## Lanjutan Tabel Stres Kerja

5.	Saya merasa kepercayaan atasan dan rekan sekerja sangat rendah					
6.	Saya merasa keputusan yang diambil atasan terkadang memberatkan					
7.	Tugas dan sasaran pekerjaan yang saya jalankan tidak jelas					
8.	Saya merasa hubungan komunikasi antara atasan dengan rekan sekerja tidak efektif					
9.	Perusahaan menuntut lebih dari kemampuan yang saya miliki tanpa fasilitas yang memadahi					
10.	Jika saya mengharapkan promosi, saya akan mendapatkannya diperusahaan lain dan bukan diperusahaan ini					
11.	Saya merasa tidak mengalami peningkatan karir dalam bekerja					



**Lampiran II :**  
**Data Responden**

## 1. Data Beban Kerja (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1
4	2	5	5	4	5	3	28
4	4	4	4	4	4	3	27
4	4	4	4	4	4	4	28
4	2	4	4	4	4	3	25
3	2	3	4	4	4	3	23
4	2	4	4	4	4	3	25
4	5	5	5	5	5	4	33
3	2	4	4	4	4	2	23
5	2	4	5	4	4	5	29
4	3	4	2	2	4	4	23
4	4	4	4	4	3	5	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	2	4	4	3	4	4	25
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	5	29
5	4	5	5	4	5	3	31
4	2	4	4	5	5	2	26
5	2	5	5	5	5	4	31
5	2	5	4	2	5	2	25
4	3	3	3	3	4	3	23
4	2	2	4	4	4	4	24
4	4	4	3	4	4	4	27
4	2	2	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	5	5	31
4	4	4	4	4	4	3	27
4	3	3	4	3	4	3	24
4	2	4	4	4	4	2	24
4	2	4	4	4	4	2	24
5	3	5	5	5	5	5	33
5	4	5	5	5	5	5	34
4	4	4	3	3	5	3	26
4	4	4	3	4	4	3	26
4	2	2	4	4	4	4	24
4	2	4	4	4	4	3	25
4	2	4	4	4	4	2	24
4	2	4	4	3	4	2	23
3	4	4	3	3	4	3	24



## Lanjutan Data Beban Kerja (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1
4	2	4	4	3	4	2	23
4	2	4	3	4	4	3	24
4	2	4	3	4	4	3	24
4	3	4	3	3	4	2	23
4	2	2	4	4	4	2	22
5	5	5	4	5	5	3	32
4	2	3	3	3	5	3	23
2	2	3	4	4	5	3	23
4	2	2	4	2	3	2	19
4	2	4	4	4	4	3	25
4	4	3	4	4	4	3	26
3	2	5	4	3	4	3	24
5	2	4	5	4	5	4	29
5	2	5	5	5	5	5	32
5	2	5	5	5	5	5	32
5	2	5	5	5	5	5	32
4	2	4	4	2	4	4	24
4	2	5	5	4	5	4	29
4	4	3	4	4	4	3	26
4	2	4	5	3	4	4	26
5	5	5	5	5	5	5	35
4	2	3	4	4	4	2	23
3	3	4	4	4	4	4	26
4	4	4	5	4	5	4	30
4	2	5	5	4	5	4	29
5	5	5	5	4	5	5	34
4	2	4	4	4	4	3	25
5	5	5	5	4	5	4	33
5	5	5	4	4	5	5	33
5	5	5	5	5	5	5	35
4	2	4	4	2	4	2	22

## 2. Data Stres Kerja (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2
3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	27
4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	47
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	41
4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	41
4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	39
4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	39
4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	39
5	2	2	4	3	2	5	2	2	4	3	34
2	2	4	3	3	2	2	2	4	3	3	30
1	3	4	2	2	2	1	3	4	2	2	26
2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	26
4	4	3	4	2	2	4	4	3	4	2	36
1	5	5	1	1	1	1	5	5	1	1	27
2	2	4	2	2	1	2	2	4	2	2	25
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
1	3	4	1	1	2	1	3	4	1	1	22
2	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	28
3	4	4	2	4	2	3	4	4	2	4	36
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	39
3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	37
3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	35
3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	34
2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	30
2	4	5	2	1	2	2	4	5	2	1	30
2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	20
2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	20
2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	30
2	5	3	2	2	2	2	5	3	2	2	30
4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	47
3	4	3	2	4	3	3	4	3	2	4	35
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	31

## Lanjutan Data Stres Kerja (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2
4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	5	44
3	4	3	2	2	2	3	4	3	2	2	30
5	3	5	4	3	2	5	3	5	4	3	42
4	3	2	3	5	2	4	3	2	3	5	36
2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	26
5	5	5	2	4	2	5	5	5	2	4	44
5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	3	45
3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	38
2	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	46
3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	32
4	4	3	4	2	2	4	4	3	4	2	36
2	4	3	4	2	2	2	4	3	4	2	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
1	3	4	2	1	2	1	3	4	2	1	24
2	2	4	4	5	1	2	2	4	4	5	35
3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	37
3	4	4	3	3	1	3	4	4	3	3	35
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	30
4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	40
3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	37
3	4	4	3	2	2	3	4	4	3	2	34
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
3	3	4	4	1	2	3	3	4	4	1	32
2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	28
4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	38

## 3. Data Kepuasan Kerja (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
5	5	5	5	4	20
4	4	4	4	2	16
5	5	3	3	3	16
3	3	4	4	3	14
4	4	4	4	4	16
4	4	4	3	4	15
4	4	4	3	4	15
3	3	4	4	3	14
5	5	5	4	3	19
5	5	4	4	4	18
4	4	4	2	3	14
4	4	4	4	3	16
4	4	4	4	3	16
5	5	5	5	5	20
5	5	5	4	2	19
4	4	4	4	4	16
5	5	5	5	5	20
5	4	4	4	3	17
5	5	5	4	5	19
4	4	4	4	3	16
5	5	5	4	3	19
5	5	5	4	3	19
4	4	4	4	3	16
5	5	5	5	4	20
5	4	5	3	3	17
5	4	4	3	4	16
5	5	5	5	4	20
5	5	5	5	3	20
5	5	5	4	2	19
4	4	4	4	4	16
4	4	4	3	4	15
4	4	4	4	4	16
3	3	4	3	3	13
4	4	4	4	2	16
3	4	4	4	2	15
3	3	4	4	4	14
5	5	5	5	1	20

## Lanjutan Data Kepuasan Kerja (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
4	4	4	4	3	16
4	4	4	4	4	16
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
4	4	5	3	2	16
4	4	4	4	2	16
5	5	5	5	3	20
3	3	3	3	1	12
4	4	4	4	2	16
5	4	5	4	2	18
4	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	16
5	5	5	5	4	20
5	5	5	5	5	20
5	5	5	5	5	20
5	5	5	5	5	20
5	4	5	3	2	17
5	5	5	4	3	19
4	4	4	4	3	16
5	4	5	5	4	19
5	5	5	5	5	20
4	4	4	4	3	16
4	4	4	4	4	16
5	4	4	4	4	17
5	5	5	5	5	20
4	4	4	4	2	16
5	5	4	4	3	18
5	5	5	5	4	20
5	5	5	5	5	20
4	4	4	4	2	16
4	4	4	4	4	16
4	4	4	4	3	16
3	4	2	3	3	12



**Lampiran III :**  
**Uji Reliabilitas dan Validitas**

## Reliabilitas dan Validitas

### 1. Beban Kerja

Correlations									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTALX1
X1.1	Pearson Correlation	1	,322**	,480**	,478**	,353**	,501**	,488**	,705**
	Sig. (2-tailed)		0,007	0	0	0,003	0	0	0
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.2	Pearson Correlation	,322**	1	,331**	0,092	,288*	,272*	,423**	,632**
	Sig. (2-tailed)	0,007		0,006	0,456	0,017	0,025	0	0
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.3	Pearson Correlation	,480**	,331**	1	,454**	,341**	,598**	,378**	,715**
	Sig. (2-tailed)	0	0,006		0	0,004	0	0,001	0
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.4	Pearson Correlation	,478**	0,092	,454**	1	,526**	,515**	,455**	,671**
	Sig. (2-tailed)	0	0,456	0		0	0	0	0
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.5	Pearson Correlation	,353**	,288*	,341**	,526**	1	,461**	,447**	,686**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,017	0,004	0		0	0	0
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.6	Pearson Correlation	,501**	,272*	,598**	,515**	,461**	1	,385**	,707**
	Sig. (2-tailed)	0	0,025	0	0	0		0,001	0
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
X1.7	Pearson Correlation	,488**	,423**	,378**	,455**	,447**	,385**	1	,765**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0,001	0	0	0,001		0
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
TOTAL X1	Pearson Correlation	,705**	,632**	,715**	,671**	,686**	,707**	,765**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,802	0,829	7

Correlations													
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X 2.10	X 2.11	TOTAL X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,431**	,371**	,642**	,655**	,569**	1,000**	,431**	,371**	,642**	,655**	,812**
	Sig. (2-tailed)		0	0,002	0	0	0	0	0	0,002	0	0	0
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.2	Pearson Correlation	,431**	1	,617**	,422**	,368**	,409**	,431**	1,000**	,617**	,422**	,368**	,717**
	Sig. (2-tailed)	0		0	0	0,002	0,001	0	0	0	0	0,002	0
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.3	Pearson Correlation	,371**	,617**	1	,474**	,390**	,281**	,371**	,617**	1,000**	,474**	,390**	,712**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0		0	0,001	0,02	0,002	0	0	0	0,001	0
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.4	Pearson Correlation	,642**	,422**	,474**	1	,644**	,499**	,642**	,422**	,474**	1,000**	,644**	,820**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.5	Pearson Correlation	,655**	,368**	,390**	,644**	1	,531**	,655**	,368**	,390**	,644**	1,000**	,803**
	Sig. (2-tailed)	0	0,002	0,001	0		0	0	0,002	0,001	0	0	0
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.6	Pearson Correlation	,569**	,409**	,281**	,499**	,531**	1	,569**	,409**	,281**	,499**	,531**	,654**
	Sig. (2-tailed)	0	0,001	0,02	0	0		0	0,001	0,02	0	0	0
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.7	Pearson Correlation	1,000**	,431**	,371**	,642**	,655**	,569**	1	,431**	,371**	,642**	,655**	,812**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0,002	0	0	0		0	0,002	0	0	0
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.8	Pearson Correlation	,431**	1,000**	,617**	,422**	,368**	,409**	,431**	1	,617**	,422**	,368**	,717**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0,002	0,001	0		0	0	0,002	0
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.9	Pearson Correlation	,371**	,617**	1,000**	,474**	,390**	,281**	,371**	,617**	1	,474**	,390**	,712**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0	0	0	0,001	0,02	0,002	0		0	0,001	0
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.10	Pearson Correlation	,642**	,422**	,474**	1,000**	,644**	,499**	,642**	,422**	,474**	1	,644**	,820**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2.11	Pearson Correlation	,655**	,368**	,390**	,644**	1,000**	,531**	,655**	,368**	,390**	,644**	1	,803**
	Sig. (2-tailed)	0	0,002	0,001	0	0	0	0	0,002	0,001	0		0
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
TOTALX2	Pearson Correlation	,812**	,717**	,712**	,820**	,803**	,654**	,812**	,717**	,712**	,820**	,803**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

## 2. Stres Kerja



Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,928	0,928	11

### 3. Kepuasan Kerja

Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTALY
Y1	Pearson Correlation	1	,846**	,716**	,468**	,302*	,825**
	Sig. (2-tailed)		0	0	0	0,012	0
	N	68	68	68	68	68	68
Y2	Pearson Correlation	,846**	1	,623**	,565**	,333**	,835**
	Sig. (2-tailed)	0		0	0	0,006	0
	N	68	68	68	68	68	68
Y3	Pearson Correlation	,716**	,623**	1	,583**	,247*	,779**
	Sig. (2-tailed)	0	0		0	0,042	0
	N	68	68	68	68	68	68
Y4	Pearson Correlation	,468**	,565**	,583**	1	,416**	,776**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0		0	0
	N	68	68	68	68	68	68
Y5	Pearson Correlation	,302*	,333**	,247*	,416**	1	,665**
	Sig. (2-tailed)	0,012	0,006	0,042	0		0
	N	68	68	68	68	68	68
TOTALY	Pearson Correlation	,825**	,835**	,779**	,776**	,665**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	
	N	68	68	68	68	68	68

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,809	0,839	5



**Lampiran IV**

**Karakteristik Responden**

jenis kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	pria	54	79,4	79,4	79,4
	wanita	14	20,6	20,6	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

masa kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>10 th	32	47,1	47,1	47,1
	1-5 th	16	23,5	23,5	70,6
	6-10 th	20	29,4	29,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	s1	3	4,4	4,4	4,4
	s3	1	1,5	1,5	5,9
	sma	64	94,1	94,1	100,0
	Total	68	100,0	100,0	



**Lampiran V :**  
**Statisitik Deskriptif**

<b>Descriptive Statistics</b>			
	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4,16	0,614	68
X1.2	2,91	1,129	68
X1.3	4,03	0,846	68
X1.4	4,13	0,689	68
X1.5	3,87	0,790	68
X1.6	4,35	0,540	68
X1.7	3,49	1,029	68
BebanKerja (X1)	26,94	3,924	68
X2.1	2,93	1,137	68
X2.2	3,46	1,043	68
X2.3	3,48	1,093	68
X2.4	2,91	1,075	68
X2.5	2,88	1,191	68
X2.6	2,37	0,896	68
X2.7	2,93	1,137	68
X2.8	3,46	1,043	68
X2.9	3,38	1,093	68
X2.10	2,91	1,075	68
X2.11	2,88	1,191	68
StresKerja (X2)	34,49	9,159	68
Y1	4,38	0,670	68
Y2	4,31	0,605	68
Y3	4,35	0,617	68
Y4	4,06	0,689	68
Y5	3,35	1,019	68
KepuasanKerja (Y)	20,46	2,745	68



**Lampiran VI :**  
**Analisis Regresi**

## 1. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18,990	2,895		6,560	0,000
Beban Kerja	0,076	0,088	0,109	0,872	0,387
Stres Kerja	-0,018	0,038	-0,059	-0,470	0,640

## 2. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,995	2	4,498	0,590	,558 <sup>b</sup>
	Residual	495,873	65	7,629		
	Total	504,868	67			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

## 3. Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,133 <sup>a</sup>	0,018	-0,012	2,762



**Lampiran VII**

**Surat Keterangan Penelitian**





**BMB Ekspor**  
Furniture Exporter  
Jln Magelang km 14, Kawasan Industri Caturharjo Sleman  
Yogyakarta 55515 - Indonesia  
Phone : 62 274 865 252, Fax : 62 274 436 3 679  
Email : bmbekst@indosat.net.id



**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**  
**No:01/HRD/XI/BMB/2019**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Villy Mayang  
Jabatan : Manager HRD  
Perusahaan : PT BMB EKSPORT  
Alamat : Jl Magelang Km 14 Kawasan Industri Caturharjo Sleman

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Setiawan Arielasadena  
NIM : 140321180  
Fak/Jurusan : Manajemen  
Universitas : Atmajaya Yogyakarta

Adalah benar telah melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsinya yang berjudul **PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI** pada PT BMB EKSPORT sejak tanggal 23 Oktober 2019 – 23 November 2019 , dan telah pula membahas materi hasil penelitiannya dengan kami.

Sleman , 28 November 2019



(Villy Mayang)  
Manager HRD