

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT XYZ

by Erlina Eka Sulistyowati

Submission date: 02-Jul-2024 02:51PM (UTC+0700)

Submission ID: 2411563617

File name: JRIME_Vol_2_no_3_Juli_2024_hal_149-160.pdf (1.3M)

Word count: 3385

Character count: 19680

¹ Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT XYZ

²⁵ Erlina Eka Sulistyowati
Universitas Bina Sarana Informatika

Purwatiningsih
Universitas Bina Sarana Informatika

Ratih Setyo Rini
Universitas Bina Sarana Informatika
Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, Kwitang, Jakarta Pusat
Korespondensi penulis: erlinalistya251001@gmail.com

Abstract. This research aims to determine the effect of workload and work stress on job satisfaction at PT XYZ. The method used is a quantitative method. The subjects of this study are 47 employees of PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Centrum Main Branch Office. The data analysis techniques used include Data Quality Test, Classical Assump¹⁹ Test, Hypothesis Test, Multiple Regression Analysis, and Determination Coefficient Test using IBM SPSS 25 software. The results of this study indicate that partially, workload has a positive and significant effect on job satisfaction. This is indic²⁴ by a significance value of $0.015 < 0.05$ and a t-value $> t$ -table ($2.536 > 2.015$). Partially, work stress does not have a positive and significant effect on job satisfaction, as evidenced by a significance value of $0.729 > 0.05$ and a t-value $< t$ -table ($0.348 < 2.015$). Based on the F-test results, workload and work stress do not have a positive and significant effect on job satisfaction simultaneously. This is evidenced by a significance value of $0.052 > 0.05$ and an F-value $< F$ -table ($3.175 < 3.20$).

¹¹
Keywords : job satisfaction, work load, work stress

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT XYZ secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Objek penelitian in²³ adalah karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Jakarta Centrum sebanyak 47 Responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Kl¹⁹, Uji Hipotesis, Analisis Regresi Berganda, Uji Koefisien Determinasi menggunakan aplikasi IBM SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjuk²⁴ berdasarkan hasil sig sebesar $0,015 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,536 > 2,015$ dan secara parsial stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini dibuktikan dengan hasil nilai sig $0,729 > 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ $0,348 < 2,015$. Sedangkan berdasarkan hasil Uji F, beban kerja dan stres kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai sig sebesar $0,052 > 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $0,3175 < 3,20$.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Stres Kerja

LATAR BELAKANG

Perusahaan-perusahaan perlu melakukan evolusi secara cepat untuk meningkatkan kualitas perusahaannya, apalagi dengan adanya persaingan yang ketat antar perusahaan sehingga menimbulkan keinginan untuk selalu menjadi yang nomor satu. Untuk mencapai tujuan organisasi, perusahaan harus mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya. Satu dari banyaknya aspek yang berpengaruh terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja

Kepuasan kerja penting karena memiliki dampak langsung pada produktivitas karyawan dan kesejahteraan mereka. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih termotivasi, produktif, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan suportif akan meningkatkan kepuasan karyawan. Selain itu, hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan juga memainkan peran penting. Komunikasi yang efektif, dukungan dari tim, dan adanya penghargaan terhadap prestasi karyawan akan meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas terhadap perusahaan.

Menurut Handoko Kepuasan kerja dinilai sangat penting dan dapat mempengaruhi keseluruhan dari kinerja yang telah dilakukan oleh suatu kelompok kerja. Ketika seorang karyawan memiliki kepuasan yang baik terhadap kinerjanya sendiri, hal ini menunjukkan bahwa mereka menikmati pekerjaannya dan memiliki sikap positif terhadap berbagai situasi di tempat kerja, serta memperlihatkan apa yang mereka rasakan saat bekerja. Selain itu, ini juga dapat menjadi pengaruh terhadap kebiasaan positif yang dimiliki oleh karyawan ketika mereka melakukan pekerjaan. Peran yang dimiliki oleh kepuasan kerja seorang karyawan bisa menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan kualitas kerja dibandingkan sebelumnya. Perusahaan harus memastikan bahwa kepuasan karyawan ini dipertahankan agar perusahaan dapat menunjang kehidupan organisasi (Talo et al., 2020). Nurwijayanti berpendapat bahwa aspek-aspek ini dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya: beban kerja, stres kerja, kompensasi, motivasi kerja, kultur yang dimiliki kelompok kerja tersebut, jenis dan sifat kepemimpinan dari atasannya, sikap disiplin saat bekerja (Mulya, 2023).

Ketika kemampuan pekerja melebihi tuntutan pekerjaan, hal ini dapat menimbulkan kebosanan. Di sisi lain, apabila yang lebih tinggi adalah tuntutan pekerjaan dibandingkan dengan kemampuan karyawan, maka menyebabkan kelelahan yang berlebihan. Beban tugas yang berlebihan dapat menimbulkan stres berlebih pada karyawan dipicu oleh beban kerja tidak seimbang disandingkan dengan kecakapan karyawan

Stres adalah ketidakmampuan dari seorang individu dalam menghadapi hal-hal negatif yang berdampak pada kesehatan jasmani, rohani, serta sentimen, lalu akhirnya memengaruhi kondisi jasmani seseorang. Stres dapat dipahami sebagai persepsi individu terhadap situasi atau kondisi di lingkungannya. Apabila stres kerja tidak diatasi dengan baik, hal ini dapat berujung pada depresi, frustrasi, dan berbagai masalah lainnya. Dampak dari stres karena beban kerja tidak hanya terbatas pada aspek psikologis, tetapi juga fisik. Secara psikologis, individu yang mengalami stres kerja berkepanjangan cenderung merasa cemas, mudah marah, dan mengalami

kesulitan berkonsentrasi. Secara fisik, stres dapat memicu gangguan kesehatan seperti sakit kepala, gangguan tidur, dan penyakit kronis lainnya.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan pada beberapa pekerja PT XYZ, peneliti menemukan beberapa masalah salah satunya yaitu beban kerja. Karyawan mengalami penumpukan tugas yang sering bertambah dan adanya karyawan dengan beban kerja dua pekerjaan pada waktu yang sama dan hal tersebut dapat menyebabkan stres yang berlebihan.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *research gap* penelitian terdahulu yang dilakukan di PT Nusapala Group (Wulandari et al., 2023) yang dalam hasilnya menyatakan bahwa hal terkait beban kerja berkorelasi buruk pada kepuasan kerja. Di sisi lain, (Mulya, 2023) berpendapat bahwa justru beban kerja ini sangat berkorelasi secara positif kepada kepuasan kerja, dan baru lah stres kerja yang tidak berhubungan kepada **kepuasan kerja**. Namun, **stres kerja** ditunjukkan **berpengaruh positif** kepada **kepuasan kerja** dalam penelitian oleh Tentama.

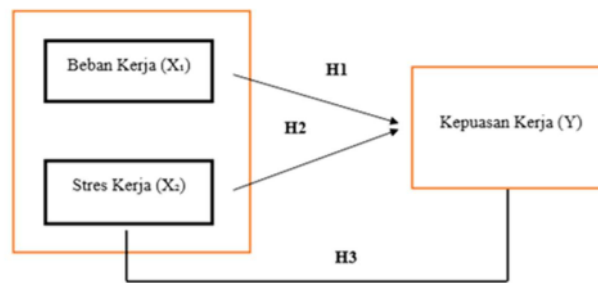
Penjelasan sebelumnya menuntun peneliti dalam menyusun penelitian berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT XYZ”.

KAJIAN TEORITIS

Kepuasan kerja adalah faktor kunci yang sangat penting untuk mencapai kinerja yang optimal. Setiap individu yang bekerja menginginkan untuk merasakan kepuasan dari lingkungan kerjanya (Wibowo, 2016). Menurut Mahfudz terdapat lima dimensi kepuasan kerja (Mulya, 2023). Dimensi tersebut yaitu: (1) Pengawasan (*supervision*), (2) Gaji (*wage atau salary*), (3) Promosi (*promotion*), (4) Kerjasama, (5) Pekerjaan itu sendiri

Beban kerja adalah perbandingan antara waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan tertentu dengan waktu standar yang telah ditetapkan untuk menyelesaikan tugas tersebut (Kasmir, 2019). Suwatno, sebagaimana disebutkan dalam (Asnora, 2020), menjelaskan bahwa terdapat tiga (3) dimensi yang menjadi indikator suatu pekerjaan, yaitu (1) jam kerja efektif yang berarti bahwa seorang karyawan bekerja dengan durasi waktu yang sesuai dengan kesepakatan, (2) latar belakang pendidikan yang akan menentukan tingkatan beban kerja yang diberikan, serta (3) tugas yang didapatkan oleh pekerja hendaklah sebanding dengan kecakapannya.

Stres kerja adalah kondisi tegangan yang memengaruhi proses berpikir, emosi, dan kesejahteraan psikis seseorang dalam konteks lingkungan kerja (Handoko, 2018). Hidayanti dan Trisnawati dalam (Oktaviani & Imayanti, 2021), menyebutkan dimensi tersebut meliputi: (1) Ambiguitas Peran, (2) Pengembangan Karir, (3) Hubungan Kerja.



Sumber : Data yang diolah peneliti

Gambar I Kerangka Berpikir

Hipotesis

1. Hipotesis 1

H_{01} : Diduga Beban Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (ROA) Karyawan pada PT XYZ.

H_{a1} : Diduga Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (ROA) Karyawan pada PT XYZ.

2. Hipotesis 2

H_{02} : Diduga Stres Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (ROA) Karyawan pada PT XYZ.

H_{a2} : Diduga Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (ROA) pada PT XYZ.

3. Hipotesis 3

H_{03} : Diduga Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (ROA) Karyawan pada PT XYZ.

H_{a3} : Diduga Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (ROA) Karyawan pada PT XYZ.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan PT XYZ sejumlah 47 Responden. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik non probability

sampling dengan menggunakan metode sampel jenuh yang artinya menggunakan semua Karyawan PT XYZ yang berjumlah 47 Responden.

Teknik yang digunakan pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari beberapa item pernyataan yang membuat variabel independen maupun variabel dependen. Setiap pertanyaan terhubung dengan lima pilihan jawaban atau nilai untuk mengukur respons responden kepada variabel memakai skala *likert* yang merupakan cara untuk mengukur hal-hal yang dilakukan seseorang sebagai respon terhadap suatu fenomena sosial yang terjadi di lingkungan sekitarnya, kemudian menghasilkan indikator yang berguna untuk menyusun elemen-elemen pertanyaan dan pernyataan (Sugiyono, 2018). Skala *likert* ini terbagi menjadi 5 pernyataan atau nilai yang melibatkan skala angka dari 1 hingga 5 dalam kategori-kategori berikut:

12 No	PERNYATAAN	Bobot
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tahap selanjutnya adalah mengolah dan menganalisis data dengan menggunakan perhitungan Statistik SPSS versi 25 di mana pengujian pada data termasuk pengujian 22 uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi berganda, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olah data yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner dan di olah menggunakan aplikasi SPSS Versi 25. Berikut ini adalah tanggapan responden pada penelitian ini pada PT XYZ.

4 1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Dimensi	Item Pertanyaan	7 Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)	X1.1	0,548	0,361	Valid
	X1.2	0,688	0,361	Valid
	X1.3	0,915	0,361	Valid
	X1.4	0,767	0,361	Valid
	X1.5	0,856	0,361	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25

Dimensi	Item Pertanyaan	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Keterangan
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,615	0,361	Valid
	X2.2	0,81	0,361	Valid
	X2.3	0,52	0,361	Valid
	X2.4	0,716	0,361	Valid
	X2.5	0,828	0,361	Valid
	X2.6	0,874	0,361	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25

Dimensi	Item Pertanyaan	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,679	0,361	Valid
	Y2	0,578	0,361	Valid
	Y3	0,616	0,361	Valid
	Y4	0,685	0,361	Valid
	Y5	0,738	0,361	Valid
	Y6	0,783	0,361	Valid
	Y7	0,699	0,361	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25

b. Uji Reabilitas

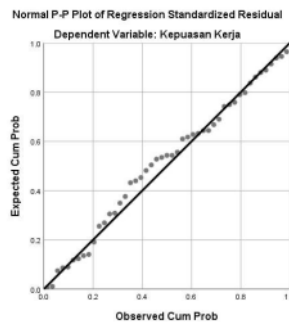
No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	0,814	0,6	Reliabel
2	Stres Kerja (X2)	0,825	0,6	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,804	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan sebagai pengevaluasian dari residual model regresi mengikuti distribusi normal atau tidak, dan dalam pengambilan keputusannya, rumus terkait adalah apabila nilai signifikansi $> 0,05\%$ itu berarti data penelitian yang diperoleh merupakan data yang terdistribusi normal, berlaku sebaliknya. Di bawah ini adalah hasil dari pengujian normalitas:



Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.92954404
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.056
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

6 Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25

b. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

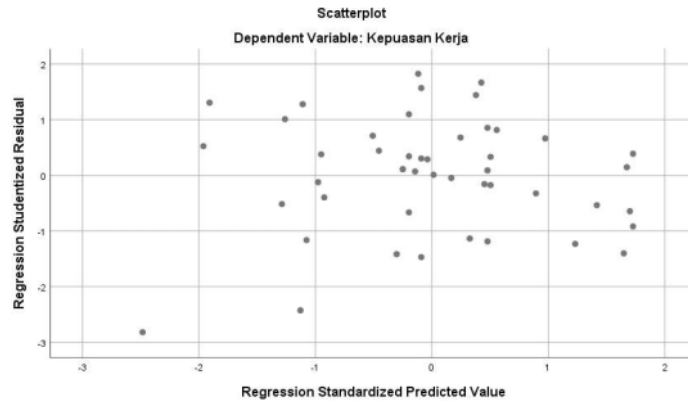
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.350	3.121		2.355	.023
	Beban Kerja (X1)	-.235	.130	-.264	-1.811	.077
	Stres Kerja (X2)	.030	.102	.042	.291	.773

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Hasil olah data SPSS Versi 25

Tabel di atas menunjukkan kedua variabel independen bernilai lebih dari 0,05 dengan rincian beban kerja (X_1) sebesar 0,77 dan stres kerja (X_2) sebesar 0,773, yang berarti bahwa tidak terdapat gejala atau ciri dari heteroskedastisitas pada variabel ini.



Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dilihat dari nilai ZPRED sebagai variabel independen juga SPRESID sebagai variabel dependen.

c. Uji Multikolinearitas

17
Tabel 4.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.157	5.236		3.086	.004		
	Beban Kerja	.543	.218	.352	2.493	.017	.997	1.003
	Stres Kerja	.039	.170	.033	.232	.818	.997	1.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25

Tabel di atas menunjukkan nilai *tolerance* yang dimiliki oleh kedua variabel independen melebihi 0,100 dengan rincian X_1 dan X_2 masing-masing bernilai 0,997, yang berarti bahwa multikolinearitas tidak terjadi di penelitian ini.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.157	5.236		3.086	.004
	Beban Kerja (X1)	.543	.218	.352	2.493	.017
	Stres Kerja (X2)	.039	.170	.033	.232	.818

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Nilai konstanta sebesar 16.157 menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Stres Kerja maka Kepuasan Kerja sudah terdapat 16.157. Variabel Beban Kerja berpengaruh dengan memiliki nilai koefisien 0,543. Konstanta yang dihasilkan bernilai positif artinya jika Stres Kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka Kepuasan Kerja akan naik sebesar 0,543. Variabel Stres Kerja berpengaruh dengan memiliki nilai koefisien 0,039. Konstanta yang dimiliki bernilai positif yang berarti jika Beban Kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka Kepuasan Kerja akan naik sebesar 0,039

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4.5 Uji Parsial (Uji T) Beban Kerja (X₁)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.783	4.436		3.784	.000
	Beban Kerja (X1)	.545	.215	.354	2.536	.015

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25

Signifikansi variabel beban kerja (X₁) kepada kepuasan kerja (Y) adalah $0,015 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} (2.536) > t_{tabel} (2.015)$, itu berarti bahwa H_a diterima sedangkan H_o ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Tabel 4.6 Uji Parsial (Uji T) Stres Kerja (X₂)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.854	3.170		8.473	.000
	Stres Kerja (X ₂)	.063	.180	.052	.348	.729

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 25

Signifikansi dari variabel stres kerja (X₂) kepada variabel dependen kepuasan kerja (Y) adalah $0,729 > 0,05$, dan nilai $t_{hitung} (0,348) > t_{tabel} (2,015)$, itu berarti bahwa **Ho diterima dan Ha ditolak**. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja (X₂) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)

b. Uji Simultan

Tabel 4.7 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.854	3.170		8.473	.000
	Stres Kerja (X ₂)	.063	.180	.052	.348	.729

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Hasil Olah data SPSS Versi 25

Signifikansi dari kedua variabel independen beban kerja (X₁) dan stres kerja (X₂) kepada variabel dependen kepuasan kerja (Y) adalah $0,052 > 0,05$ dan nilai $f_{hitung} (3,175) < f_{tabel} (3,20)$, artinya Ho diterima dan Ha ditolak. Maka, kedua variabel independen beban kerja (X₁) dan stres kerja (X₂) tidak memiliki korelasi secara simultan kepada variabel dependen kepuasan kerja (Y).

Pengaruh Beban Kerja (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Keseluruhan pengujian statistik yang dilakukan oleh peneliti terkait korelasi dari beban kerja kepada kepuasan kerja karyawan pada penelitian ini menuntun kepada suatu pernyataan: beban kerja (X₁) memiliki pengaruh secara positif dan parsial dengan kepuasan kerja (Y) karyawan sebagai variabel dependen, dapat dilihat dari hasil pengujian sebelumnya yang menyatakan bahwa nilai signifikansi variabel beban kerja ($0,015 < 0,05$) < variabel kepuasan kerja

⁵ (0,05) dan nilai t_{hitung} (2.536) > t_{tabel} (2.015), di mana berarti bahwa H_a diterima sedangkan H_o ditolak. Nilai *R-square* sebanyak 0,125 (12,5%) menunjukkan nilai koefisien determinasi sebagai besaran pengaruh yang dimiliki oleh variabel beban kerja kepada variabel kepuasan kerja sedangkan sisa dari banyaknya jumlah korelasi sebesar 87,5% hadir dari ¹⁵ variabel lain yang tidak terkait dengan penelitian ini. Kesimpulan yang dapat diraih adalah bahwa beban kerja yang dimiliki oleh seluruh pekerja yang bekerja di PT XYZ dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari pekerja itu sendiri.

²⁶ Pengaruh Stres Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Keseluruhan pengujian statistik yang dilakukan oleh peneliti terkait korelasi dari stres kerja kepada kepuasan kerja karyawan pada penelitian ini menuntun kepada suatu pernyataan: stres kerja (X_2) tidak ²⁶ memiliki pengaruh secara positif dan signifikan dengan ¹⁴ kepuasan kerja (Y) karyawan sebagai variabel dependen, dapat dilihat dari hasil pengujian sebelumnya yang menyatakan bahwa nilai signifikansi variabel stres kerja (0,729) > variabel kepuasan kerja ⁵ (0,05) dan nilai t_{hitung} (0.348) < t_{tabel} (2.015), di mana berarti bahwa H_o diterima sedangkan H_a ditolak. Nilai *R-square* sebanyak 0,003 (0,3%) menunjukkan nilai koefisien determinasi sebagai besaran pengaruh yang dimiliki oleh variabel stres kerja kepada variabel kepuasan kerja sedangkan sisa dari banyaknya jumlah korelasi sebesar 99,7% hadir dari ¹⁵ variabel lain yang tidak terkait dengan penelitian ini. Kesimpulan yang dapat diraih adalah bahwa stres yang dimiliki oleh seluruh pekerja yang bekerja di PT XYZ tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari pekerja itu sendiri.

Pengaruh Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Keseluruhan pengujian statistik yang dilakukan oleh peneliti terkait korelasi beban kerja dan stres kerja kepada kepuasan kerja karyawan pada penelitian ini menuntun kepada suatu pernyataan: secara simultan, ⁸ beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) tidak memiliki pengaruh secara positif dan signifikan dengan ¹⁴ kepuasan kerja (Y) karyawan sebagai variabel dependen, dapat dilihat dari hasil pengujian sebelumnya yang menyatakan bahwa nilai signifikansi kedua variabel independen yaitu beban kerja dan stres kerja (0,052) > variabel ¹⁵ kepuasan kerja (0,05) dan nilai f_{hitung} (3.175) < f_{tabel} (3.20), di mana berarti bahwa H_o diterima sedangkan H_a ditolak. Nilai *R-square* sebanyak 0,126 (12,6%) menunjukkan nilai koefisien determinasi sebagai besaran pengaruh yang dimiliki oleh ⁸ variabel beban kerja dan stres kerja kepada ¹⁵ variabel kepuasan kerja sedangkan sisa dari banyaknya jumlah korelasi sebesar 87,4% hadir dari variabel lain yang tidak terkait dengan penelitian ini. Kesimpulan yang dapat diraih adalah bahwa beban kerja dan stres kerja yang dimiliki oleh seluruh pekerja yang bekerja di PT XYZ tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari pekerja itu sendiri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT XYZ maka dapat disimpulkan bahwa: Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan secara simultan beban kerja dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT XYZ.

Sebaiknya, PT XYZ memberikan beberapa evaluasi secara berkala kepada karyawannya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kelancaran kerjanya, supaya kegiatan yang ada di kantor tersebut dapat terlaksana secara optimal. Dan diharapkan, PT XYZ dapat memperbaiki mengenai hal-hal terkait dengan beban kerja yang diberikan oleh karyawan. PT XYZ dapat melakukannya melalui sebuah riset mengenai kebutuhan yang diperlukan karyawan karena kepuasan kerja dari karyawan-karyawannya sangat dipengaruhi oleh beban kerja yang diterima oleh mereka.

DAFTAR REFERENSI

- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72–79. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1551>
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFY-Yogyakarta.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Mulya, W. D. H. (2023). *Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Pt Pos Indonesia (Persero) Cabang Fatmawati*. 44, 82–93.
- Oktaviani, D. N., & Irmayanti, N. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PSIKOWIPA (Psikologi Wijaya Putra)*, 2(1), 20–28. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v2i1.43>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Talo, S. L., Timuneno, T., & Nursiani, N. P. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(3), 73–91.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Kelima)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Wulandari, P. D., Rani, & Purwatiningsih. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Nusapala Group. *SAMMAJIVA : Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(3), 102–116.

Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT XYZ

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

27%

PUBLICATIONS

16%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ejurnal.bunghatta.ac.id Internet Source	2%
2	Submitted to Washoe County School District Student Paper	2%
3	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	1%
4	Sabita An Nafisah, Fauziah Afriyani, Try Wulandari. "Pengaruh Stress Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perisai Bintang Sakti", Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 2023 Publication	1%
5	jurnal.univpgri-palembang.ac.id Internet Source	1%
6	repository.stieppi.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to IAIN Kudus Student Paper	1%

8	jurnal.unismuhpalu.ac.id Internet Source	1 %
9	Desi Tanjung, Sahnun Rangkuti, Al Firah Al Firah. "PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN PENERAPAN SISTEM E-BILLING TERHADAP KEPUASAN WAJIB PAJAK DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN BARAT", Journal Economic Management and Business, 2024 Publication	1 %
10	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	1 %
11	ejournal.uika-bogor.ac.id Internet Source	1 %
12	eprints.radenfatah.ac.id Internet Source	1 %
13	Submitted to Universitas Musamus Merauke Student Paper	1 %
14	Susi Susanti. "PENGARUH PERPUTARAN KAS DAN PERPUTARAN PIUTANG TERHADAP RETURN ON ASSETS PADA PT MUARAMAS EKAMUKTI", Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Finansial Indonesia, 2019 Publication	1 %
15	journal.ubaya.ac.id Internet Source	1 %

16	repository.unmuhjember.ac.id Internet Source	1 %
17	Submitted to IAIN Purwokerto Student Paper	1 %
18	jurnal.unived.ac.id Internet Source	1 %
19	malaqbiipublisher.com Internet Source	1 %
20	karyailmiah.unisba.ac.id Internet Source	1 %
21	Misdiana Misdiana, Iranita Iranita, Roni Kurniawan. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang", Bahtera Inovasi, 2019 Publication	1 %
22	ejournal.nusantaraglobal.ac.id Internet Source	1 %
23	journal.staiypiqbaubau.ac.id Internet Source	1 %
24	repository.unisma.ac.id Internet Source	1 %
25	journal.widyakarya.ac.id Internet Source	1 %

26

ejournal.unsrat.ac.id

Internet Source

1 %

27

journal.unwidha.ac.id

Internet Source

1 %

28

ukitoraja.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On