



## Hubungan Antara Stress Kerja Dan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT X Divisi Produksi

Najmah Faiha Nurul Syahidah<sup>1</sup>, Risa Ayu Maulina<sup>2</sup>, Tanti Nurfadilah<sup>3</sup>, Lucky Purwantini<sup>4</sup>

<sup>1-4</sup> Prodi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial & Politik, Universitas Islam 45 Bekasi  
Email: [najmahfaihans@gmail.com](mailto:najmahfaihans@gmail.com)<sup>1</sup>, [risaamaulina@gmail.com](mailto:risaamaulina@gmail.com)<sup>2</sup>, [tantinurfadilah2@gmail.com](mailto:tantinurfadilah2@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[purwantini.lucky@gmail.com](mailto:purwantini.lucky@gmail.com)<sup>4</sup>

Jl. Cut Mutia No.83, RT.004/RW.009, Margahayu, Kec. Bekasi Tim., Kota Bks, Jawa Barat 17113  
Korespondensi penulis: [najmahfaihans@gmail.com](mailto:najmahfaihans@gmail.com)

**Abstract:** Problems commonly faced in the world of work, where high levels of stress and workload can have a negative impact on employee mental well-being and productivity. Employees who are dissatisfied with their jobs tend to show negative attitudes towards their tasks and may experience higher levels of stress while carrying out their jobs. The aim of the research is to analyze the relationship between work stress and workload on job satisfaction of production operator division employees at PT. Epson Indonesia. This research uses a quantitative approach, a population of 134 employees using Purposive Sampling Technique. The data collection method in this research uses a data collection instrument in the form of a psychological scale. Data analysis techniques use normality tests, linearity tests, correlation tests, with the help of SPSS version 21 for Windows. The results of hypothesis testing using the Pearson product moment correlation test obtained a sig = 0.064 for work stress and a sig = 0.005. While work stress has a significant positive effect on job satisfaction, at the same time workload has a clear negative effect on job satisfaction.

**Keywords:** Job Satisfaction, Job Stress, Workload, Employees, Production Division.

**Abstrak:** Permasalahan yang umumnya dihadapi dalam dunia kerja, di mana tingkat stres dan beban kerja yang tinggi dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mental dan produktivitas karyawan. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap negatif terhadap tugas mereka dan mungkin mengalami tingkat stres yang lebih tinggi selama menjalankan pekerjaan mereka. Tujuan Penelitian untuk menganalisis hubungan antara stress kerja dan beban kerja pada kepuasan kerja karyawan divisi operator produksi di PT. Epson Indonesia. Penelitian ini mempergunakan pendekatan kuantitatif, populasi 134 karyawan dengan menggunakan Teknik Purposive Sampling. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrumen pengumpulan data berupa skala psikologis. Teknik analisis data menggunakan uji normalitas, uji linieritas, uji korelasi, dengan bantuan spss versi 21 for windows. Hasil uji hipotesis menggunakan uji korelasi pearson product moment memperoleh nilai sig = 0,064 untuk stress kerja dan nilai sig = 0,005. Bahwasanya stres kerja berpengaruh positif signifikan ke kepuasan kerjanya, pada saat yang sama beban kerja memiliki efek negatif yang jelas ke kepuasan kerjanya.

**Kata kunci:** Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja, Karyawan, Divisi Produksi.

### LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memegang peranan krusial dalam aktivitas perusahaan, karena kemajuan dan kesuksesan suatu organisasi sangat bergantung pada kontribusi serta kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas (Putri & Ratnasari, 2019). Karyawan menjadi salah satu elemen kunci dalam struktur sumber daya perusahaan. Walaupun sarana dan prasarana perusahaan sudah optimal, namun jika perusahaan tidak memiliki karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi dan mencapai prestasi, dan juga bersaing dalam era yang sangat kompetitif saat ini akan menjadi tantangan yang sulit (Wijaya, 2018).

Seseorang bekerja dengan maksud untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika kebutuhan tersebut terpenuhi, karyawan merasakan kepuasan, tetapi sebaliknya, jika kebutuhan tidak terpenuhi, semangat dan antusiasme kerja dapat menurun, menyebabkan rasa bosan bekerja, peningkatan tingkat ketidakpuasan, dan lain sebagainya (Suartana & Dewi, 2020). Peran karyawan dalam suatu perusahaan menjadi faktor yang sangat krusial untuk menjalankan fungsi serta untuk mencapai tujuan perusahaan. Fungsi karyawan melibatkan peran sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali, di mana mereka secara terus-menerus memberikan kontribusi aktif untuk mencapai tujuan perusahaan atau industri. Bahwasanya jika kinerja karyawan, yang baik atau tinggi dapat memotivasi bagi perusahaan untuk meraih keberhasilan yang diharapkan, sementara penurunan kinerja karyawan dapat merugikan (Wijaya, 2018). Situasi ini bisa menimbulkan tekanan ekstra bagi karyawan saat melaksanakan tugas mereka, yang selanjutnya dapat berdampak pada tingkat kepuasan (Suartana & Dewi, 2020).

Menurut Handoko, kepuasan kerja merujuk pada kondisi emosional yang menciptakan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang dijalani oleh para pegawai. Sementara menurut Hasibuan, kepuasan kerja diartikan sebagai sikap emosional yang memberikan kepuasan dan rasa cinta terhadap pekerjaan. Ardana mendefinisikan kepuasan kerja sebagai selisih antara harapan yang seharusnya terpenuhi dengan realitas yang ada. Semakin kecil perbedaan antara kondisi yang diharapkan dan yang sebenarnya, semakin besar kemungkinan seseorang merasa puas. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan pandangan individu terhadap pekerjaannya (Suartana & Dewi, 2020).

Kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Saat karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaan, mereka cenderung memberikan usaha optimal untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan kemampuan penuh. Hal ini akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Tingkat stres dan beban kerja adalah beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan (Wijaya, 2018).

Stres kerja memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Handoko, stres merupakan kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang secara umum. Stres kerja dapat menyebabkan penurunan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, terutama terkait dengan beban kerja yang mereka hadapi. Menurut Robbins menyatakan bahwa dampak stres terhadap kepuasan kerja bersifat lebih langsung. Dengan kata lain, seiring meningkatnya tekanan kerja yang dirasakan oleh karyawan, tingkat kepuasan kerja mereka cenderung menurun, sementara jika tekanan kerja berkurang, kepuasan kerja cenderung meningkat (Suartana & Dewi, 2020).

Menurut Dhania, beban kerja merujuk pada sekelompok atau rangkaian tugas yang harus dilakukan oleh suatu unit organisasi atau individu yang memiliki tanggung jawab pekerjaan, dalam batas waktu tertentu. Gejala fisik dari beban kerja dapat secara langsung termanifestasi, seperti kelelahan, penurunan produktivitas, dan peningkatan tingkat kesalahan. Penanganan beban kerja fisik dapat dilakukan secara langsung, seperti memberikan istirahat sesaat dari tugas, memberikan waktu untuk makan dan minum, dan langkah-langkah serupa. Dampak dari tindakan ini dapat dirasakan secara instan dan memerlukan waktu yang relatif singkat. Berbeda dengan beban kerja fisik, beban kerja mental tidak dapat diamati secara fisik. Menangani beban kerja mental tidak seefektif menangani beban kerja fisik karena melibatkan aspek psikologis. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan khusus untuk mengidentifikasi penyebab beban kerja mental dan mengatasinya. Penilaian terhadap beban kerja mental juga lebih kompleks dibandingkan dengan beban kerja fisik, karena pekerjaan yang melibatkan aspek mental sulit diukur melalui perubahan fungsi tubuh (Wijaya, 2018).

Beberapa penelitian terdahulu tentang hubungan stres kerja dan beban kerja dengan kepuasan kerja diantaranya menurut Gofur terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kepuasan kerja, dimana kedua variabel memiliki korelasi yang kuat serta positif. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Astuti & Sepytarini (2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lainnya dilakukan oleh Kusmarini & Abadiyah (2022) menunjukkan bahwa iklim organisasi dan beban kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja, iklim organisasi dan beban kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Barahama & Moroh (2019) menyimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara tingkat beban kerja tinggi pada perawat di ruang perawatan dewasa RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado, kekurangan kepuasan kerja pada perawat di ruang perawatan dewasa RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado, dan adanya hubungan yang signifikan antara tingkat beban kerja dengan tingkat kepuasan kerja perawat di ruang perawatan dewasa RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado.

Berdasarkan uraian dari penjelasan di atas kami tertarik untuk meneliti mengenai fenomena Kepuasan Kerja yang terjadi pada karyawan PT X dan hubungan dengan Stres Kerja dan Beban Kerja sebagai faktor yang diprediksi dapat memengaruhi Kepuasan Kerja muncul pertanyaan “Apakah ada hubungan antara Stres Kerja dan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja pada karyawan PT X?”. Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Stres Kerja dan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT X”.

## KAJIAN TEORITIS

Kepuasan kerja ialah suatu keadaan atau keadaan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya melalui pengalaman-pengalaman yang berbeda-beda, berdasarkan evaluasi dan pengalamannya serta kesejahteraan yang dapat dilakukannya, cara untuk mendapatkan dukungan secara wajar dan adil adalah kinerja dan gaji yang dapat diukur melalui aspek afektif dan aspek kognitif. Menurut Locke (1969), kepuasan kerja dipengaruhi oleh empat faktor utama mencakup faktor psikologis yang melibatkan aspek-aspek psikologi karyawan, termasuk minat, tingkat kenyamanan dalam menjalankan tugas, sikap terhadap pekerjaan, potensi, dan keterampilan. Lalu faktor sosial, melibatkan interaksi antara individu dalam lingkungan kerja, termasuk hubungan dengan rekan kerja, supervisor, dan karyawan yang terlibat dalam berbagai jenis pekerjaan. Kemudian faktor fisik, mencakup aspek-aspek seperti kondisi fisik lingkungan kerja, keadaan fisik pekerja, jenis pekerjaan, pengaturan jam kerja serta waktu istirahat, peralatan kerja, kondisi ruangan, suhu cahaya, sirkulasi udara, status kesehatan karyawan, usia, dan faktor-faktor sejenis lainnya. Dan terakhir faktor keuangan, melibatkan aspek-aspek yang terkait dengan keselamatan dan kesejahteraan karyawan, termasuk sistem dan cakupan jaminan sosial, tingkat gaji, berbagai jenis tunjangan, penyediaan peralatan, peluang promosi, dan elemenelemen sejenis lainnya.

Stres kerja adalah gabungan dari berbagai sumber stres dalam situasi kerja yang menghambat seseorang dalam melakukan pekerjaannya serta mempengaruhi tuntutan fisik dan psikologis, mengakibatkan karyawan mengalami ketegangan yang melebihi kemampuannya dan terpaksa menyimpang dari tugas normalnya yang dapat diukur melalui aspek fisiologis, aspek psikologis dan aspek perilaku. Menurut Beehr & Newman (1978), stres kerja memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi diantaranya beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan atau sikap pengelola yang tidak adil dan wajar, waktu dan peralatan tidak mencukupi, konflik interpersonal dengan pemimpin, dan kompensasi yang terlalu rendah.

Beban kerja adalah usaha yang dikeluarkan seorang karyawan dengan menyelesaikan terlalu banyak tugas dalam jangka waktu tertentu, dimana pekerja tersebut dituntut untuk mengerjakan tugas yang terlalu banyak yang dapat diukur melalui dimensi mental (*mental demand*), dimensi fisik (*physical demand*), dimensi waktu (*temporal demand*), dimensi kinerja (*own performance*), dimensi usaha (*effort*), dimensi frustrasi (*frustasion*). Menurut Hart & Staveland (1988), beban kerja memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi diantaranya faktor eksternal dan faktor internal.

## **METODE PENELITIAN**

Karakter populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X. pada bagian operator produksi yang berstatus karyawan tetap maupun kontrak. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 134 orang yang berkisaran umur 18-40 tahun berjenis kelamin laki-laki atau perempuan. Teknik yang akan digunakan oleh peneliti adalah *non-probabilty sampling* dengan menggunakan jenis *purposive sampling*. Peneliti menggunakan *purposive sampling* dikarenakan metode ini merupakan cara pengambilan sampel dengan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti. Artinya, tidak semua orang bisa dijadikan sampel oleh peneliti, namun hanya sesuai kriteria saja. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan teknik skala psikologis dan diperoleh melalui kuesioner. Instrumen penelitian yang digunakan mengacu pada skala kepuasan kerja menurut Locke (1969) dengan aspek afektif dan aspek kognitif. Skala stres kerja menurut Beehr & Newman (1978) dengan aspek fisiologis, aspek psikologis dan aspek perilaku. Skala beban kerja menurut Hart & Staveland (1988) dengan dimensi dimensi mental (*mental demand*), dimensi fisik (*physical demand*), dimensi waktu (*temporal demand*), dimensi kinerja (*own performance*), dimensi usaha (*effort*), dimensi frustrasi (*frustasion*). Penelitian ini menggunakan statistik parametrik yang merupakan statistik untuk menganalisis data interval atau rasio, yang diambil dari populasi yang berdistribusi normal. Dalam laporan ini telah dilakukan uji coba skala, dilanjut dengan koding data, dan eliminasi aitem, kemudian dilanjut dengan penentuan jumlah sampel, dan membagikan kuesioner, setelahnya melakukan olah data dengan *SPSS (Statistical Package for Social Science) for Windowsversi 21,0*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Hasil pengujian deskriptif**

Dari hasil uji deskriptif didapatkan bahwa kepuasan kerja dengan 134 responden kami mendapatkan skor minimum 30 dan skor maximum 52 dengan kategorisasi rendah sebanyak 15% orang, sedang sebanyak 60% orang, tinggi sebanyak 25% orang. Sementara untuk stres kerja mendapatkan skor minimum sebanyak 27 dan skor maximum 108 dengan kategorisasi rendah sebanyak 17% orang, sedang sebanyak 65% orang, tinggi sebanyak 18% orang. Sedangkan untuk beban kerja mendapatkan skor minimum sebanyak 66 dan skor maximum sebanyak 100 dengan kategorisasi rendah sebanyak 18% orang, sedang sebanyak 66,5% orang, tinggi sebanyak 15,5% orang.

Penyajian data penelitian dari masing-masing variabel menggunakan program IBM SPSS versi 21,0. Hasil dari pengolahan data pada orang dengan Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan skor pada variabel Y yaitu orang dengan Kepuasan Kerja berada pada rentang

30-52. Berdasarkan data yang diperoleh pada saat penelitian nilai rata-rata (*mean*) adalah 43,30, dengan standart deviasi yaitu 4,999. Untuk memperjelas dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Data Hasil Uji Deskriptif Variable Kepuasan Kerja (Y)**

Mean	43,30
Std. Deviasi	4,999
Minimum	30
Maximum	52

Hasil dari pengolahan data pada orang dengan Stres Kerja (X1) menunjukkan skor pada variabel X1 yaitu orang dengan Stres Kerja berada pada rentang 27-108. Berdasarkan data yang diperoleh pada saat penelitian nilai rata-rata (*mean*) adalah 74,98, dengan standart deviasi yaitu 15,658. Untuk memperjelas dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Data Hasil Uji Deskriptif Variable Stres Kerja (X1)**

Mean	74,98
Std. Deviasi	15,658
Minimum	27
Maximum	108

Hasil dari pengolahan data pada orang dengan Beban Kerja (X2) menunjukkan skor pada variabel X1 yaitu orang dengan Beban Kerja berada pada rentang 66-100. Berdasarkan data yang diperoleh pada saat penelitian nilai rata-rata (*mean*) adalah 81,66, dengan standart deviasi yaitu 9,358. Untuk memperjelas dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3. Data Hasil Uji Deskriptif Variable Beban Kerja (X2)**

Mean	81,66
Std. Deviasi	9,358
Minimum	66
Maximum	100

## 2. Hasil pengujian asumsi

Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik parametrik yang digunakan untuk menganalisis data interval dan rasio, yang diambil dari populasi yang berdistribusi normal. Sebagai ketentuan dalam analisis regresi maka dilakukan pengujian asumsi klasik.

### a) Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel (antara *independent* variabel dan *dependent* variabel) mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) lebih dari 0,05. Ketentuan lainnya adalah apabila nilai *deviation from linearity* lebih besar dari pada  $\alpha$  ( $\alpha$ ) = 0,05 maka asumsi linearitas terpenuhi. Berikut hasil uji Linearitas untuk masing-masing variabel Kepuasan Kerja,

Stres Kerja, dan Beban Kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam penjelasan tabel hasil uji linearitas di bawah ini:

**Tabel 4. Data Hasil Uji Linearitas**

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja Stres Kerja	1,031	0,446	Linear
Kepuasan Kerja Beban kerja	1,367	0,125	Linear

Dari output di atas, hasil uji linearitas dapat dilihat pada output ANOVA table. Dapat diketahui bahwa Kepuasan Kerja dengan Stres kerja, diperoleh nilai *deviation from linearity Sig.* adalah 0,446 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Kepuasan Kerja dan Stres Kerja. Sedangkan diketahui bahwa Kepuasan Kerja dengan Beban Kerja, diperoleh nilai *deviation from linearity Sig.* adalah 0,125 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Kepuasan Kerja dan Beban Kerja.

#### b) Uji Normalitas

**Tabel 5. Data Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Kolmogrov-Smirnov Z	P	Keterangan
Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja	1,162	P > 0,05	Normal
Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja	0,440	P > 0,05	Normal

Hasil dalam uji normalitas menunjukkan bahwa signifikansi untuk variabel stres kerja dengan variabel kepuasan kerja sebesar  $1,162 > 0,05$  yang mana hal ini menunjukkan data tersebut berdistribusi normal, kemudian pada variabel beban kerja dengan variabel kepuasan kerja sebesar  $0,440 > 0,05$  yang mana hal ini menunjukkan data tersebut berdistribusi normal.

### 3. Hasil pengujian hipotesis

#### a) Uji Korelasi

Hasil analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan komputer meliputi koefisien korelasi dan koefisien determinasi menunjukkan hal-hal berikut:

**Tabel 6. Data Hasil Uji Korelasi**

Variabel	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja	0,160	0,064	Tidak terdapat hubungan positif yang signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja.
Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja	0,510	0,000	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan Sig. (2-tailed) yaitu pada tabel diatas diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja  $0,064 < 0,05$ . Dapat dikatakan bahwa terdapat korelasi yang tidak signifikan antara variable Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja. Selanjutnya pada hubungan antara Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja memiliki nilai sig. (2-tailed)  $0,000 < 0,05$ . Dapat dikatakan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variable Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja.

**b) Uji Regresi Berganda**

*Tabel 7. Data Hasil Uji Regresi Berganda*

Model	Koefisien B		Sig.
Constant	21,233		0,000
Stres Kerja	-,145		0,099
Beban Kerja	0,586		0,000
Uji F		24,921	.000 <sup>b</sup>
R		0,525	
Koefisien determinasi (R <sup>2</sup> )		0,276	
Adjusted R <sup>2</sup>		0,265	

Hasil uji koefisien linear berganda diperoleh F sebesar 24,921 dengan nilai signifikan sebesar  $P=0,00$  dimana ( $p<0,05$ ) yang artinya ada hubungan signifikansi Stres Kerja dan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja, sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian, hasil uji korelasi menunjukkan bahwa variabel stres kerja dengan kepuasan kerja dinyatakan tidak signifikan dengan koefisien korelasi sebesar 0,160 dan menghasilkan nilai  $p = 0,064$  ( $p>0,05$ ). Sehingga  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja berkontribusi secara negatif signifikan terhadap stres kerja. Hasil penelitian ini searah dengan hasil dari penelitian sebelumnya yang juga mendukung adanya hubungan negatif signifikan antara kepuasan kerja dan stres kerja yang dilakukan oleh Ida dan Putu (2020) penelitian tersebut menemukan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja belum tentu tingkat stress kerjanya rendah. (Hutami Pramesti & Piartrini, 2020)

Kemudian untuk hasil uji korelasi antara variabel beban kerja dengan kepuasan kerja dinyatakan signifikan dengan koefisien korelasi sebesar 0,510 dan menghasilkan nilai  $p = 0,000$  ( $p<0,05$ ). Sehingga  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja berkontribusi secara positif signifikan terhadap beban kerja. Hasil penelitian ini searah dengan hasil dari penelitian sebelumnya yang juga mendukung adanya hubungan positif signifikan antara kepuasan kerja dan beban kerja yang dilakukan oleh Rizka, Jajuk dan Epsilandri (2022), penelitian tersebut menyatakan hasil uji hipotesis Uji t diperoleh bahwa

variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. WIKA-WG KSO Proyek Pembangunan Gedung SGLC & ERIC. (Astuti et al., 2022)

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Terdapat hubungan yang negatif signifikan antara kepuasan kerja dan stres kerja. Hal ini terbukti dari koefisien korelasi sebesar 0,160 dan menghasilkan nilai  $p = 0,064$  ( $p > 0,05$ ). Sehingga menerima hipotesis  $H_0$  dan menolak hipotesis  $H_a$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja belum tentu tingkat stress kerjanya rendah. Terdapat hubungan yang positif signifikan antara kepuasan kerja dan beban kerja. Hal ini terbukti dari koefisien korelasi sebesar 0,510 dan menghasilkan nilai  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Sehingga menolak hipotesis  $H_0$  dan menerima hipotesis  $H_a$ . hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka beban kerja akan semakin menurun begitu pula semakin menurun kepuasan kerja maka beban kerja akan semakin meningkat.

Berdasarkan dari hasil analisis dan kesimpulan yang telah disimpulkan, maka ada beberapa saran diantaranya, bagi perusahaan diharapkan dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil sebuah keputusan dan kebijakan yang terkait pada kepuasan karyawan misalnya, dalam memenuhi tujuan perusahaan, meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dan penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya terkait variabel-variabel dalam penelitian serupa yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan metode analisis yang berbeda, seperti Partial Least Square (PLS) dan Struktural Equation Model (SEM).

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Dengan tidak mengurangi rasa hormat, kami ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Lucky Purwantini, S.Psi, M.A selaku dosen pengampu mata kuliah pengukuran psikologis yang telah memberikan tugas ini. Tidak lupa juga terimakasih kepada rekan-rekan yang telah memberikan kontribusi dalam penyusunan penelitian kali ini. Tentunya laporan ini tidak akan bisa selesai dengan maksimal jika tidak mendapat dukungan dari berbagai pihak.

Sebagai penyusun, kami menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dan mungkin juga kesalahan yang di sengaja maupun tidak sengaja mulai dari penyusunan format hingga tata bahasa dalam menyampaikan laporan ini. Oleh karena itu, kami dengan rendah hati menerima dengan terbuka dan lapang dada atas saran dan kritik dari pembaca agar kami dapat memperbaiki makalah ini.

## DAFTAR REFERENSI

- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 1119–1136. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1065>
- Barahama, K. F., Katuuk, M., & Oroh, W. M. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruangan Perawatan Dewasa Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*, 7(1). <https://doi.org/10.35790/jkp.v7i1.22876>
- BEEHR, T. A., & NEWMAN, J. E. (1978). Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: a Facet Analysis, Model, and Literature Review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665–699. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX. *Human Mental Workload. Advances in Psychology*, 52, 139–183.
- Hutami Pramesti, I. A. A., & Piartrini, P. S. (2020). Peran Mediasi Stres Kerja Pada Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2663–2682. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p10>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, 7(1), 48–55. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i1.1083>
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 4(3), 278–288. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>