

Pengaruh *Work Overload*, Stress Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Oleh:

Nama Mahasiswa : Irma Galuh Septiany (192010200422)

Nama Dosen Pembimbing : Detak Prapanca, S.E., M.M.

Progam Studi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Maret 2024

Pendahuluan

KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Menilai pekerjaan secara positif atau negatif yang bersifat individual.

WORK OVERLOAD

Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan dampak negatif.

STRESS KERJA

Kondisi karyawan yang kurang baik dengan faktor negatif.

DISIPLIN KERJA

salah satu kunci dari optimalisasi kinerja guna mencapai tujuan perusahaan.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan Masalah

- : 1. Bagaimana *work overload* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan,
- 2. Bagaimana stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan,
- 3. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan,

Pertanyaan Penelitian

: Apakah dampak dari *work overload*, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?

Kategori SDG's

: Termasuk di dalam kategori SDGs 8 yaitu mendorong pembangunan berkelanjutan yang dapat menghasilkan ketenagakerjaan yang produktif dan optimal dalam menjalankan pekerjaannya. Menjadi suatu rencana global untuk meningkatkan sumber daya manusia didalam perusahaan. Kategori SDGs 8 masuk dalam penelitian ini karena penelitian ini dapat membantu memecahkan masalah dan keluhan yang terjadi di sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga perusahaan akan mendapatkan sumber manusia yang berkualitas.

Metode

JENIS PENELITIAN

KUANTITATIF -
ASOSIATIF

LOKASI PENELITIAN

Perusahaan yang terletak di
Tanggulingin - Sidoarjo

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 210 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *Simpel Random Sampling* dengan menghitung menggunakan rumus slovin yang digunakan dalam penentuan jumlah sampel yang menggunakan tingkat kendala 95% yang berarti toleransi eror 5% dan menarik kesimpulan. Maka dapat disimpulkan, sampel pada penelitian ini yaitu karyawan yang terpilih mewakili jumlah populasi yang akan dijadikan sampel berjumlah 137 orang.

Metode Penelitian

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Kuisisioner (Angket)

JENIS SOFTWARE

Alat analisis dengan menggunakan bantuan perangkat lunak program SmartPLS

TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Partial Least Square (PLS)

HASIL

	Work Overload (X1)	Stress Kerja (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Kepuasan Karyawan (Y)
X1.1	0.918			
X1.2	0.938			
X1.3	0.946			
X2.1		0.747		
X2.2		0.770		
X2.3		0.883		
X3.1			0.796	
X3.2			0.898	
X3.3			0.917	
Y1				0.886
Y2				0.899
Y3				0.858

Berdasarkan gambar disamping bahwa nilai outer loading semua indikator variabel *Work Overload* (X1), *Stress Kerja* (X2), *Disiplin Kerja* (X3) dan *Kepuasan Karyawan* (Y) > 0.7 , maka semua nilai indikator variabel latennya valid.

HASIL

	Cronbach's alpha	Composite reliability	Average variance extracted (AVE)
Work Overload (X1)	0.926	0.953	0.872
Stress Kerja (X2)	0.725	0.843	0.643
Disiplin Kerja (X3)	0.844	0.905	0.761
Kepuasan Kerja (Y)	0.856	0.912	0.777

- Berdasarkan tabel diatas nilai *Average Variance Extracted* (AVE) masing-masing variabel yaitu *work overload*, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan memiliki konstruk > 0.5 yang artinya nilai variabel tersebut reliable. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel memiliki discriminant validity yang tinggi.
- Nilai Composite Reliability (ρ_c) digunakan untuk mengukur konsistensi dari blok indikator. Direkomendasikan nilai *Composite Reliability* (ρ_c) lebih besar dari 0,6. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *Composite Reliability* sehingga dapat di simpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realinilitas yang tinggi.
- Pada tabel di atas cronbachs alpha masing-masing variabel menunjukkan nilai konstruk $> 0,70$ dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai cronbach's alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi

	Work Overload (X1)	Stress Kerja (X2)	Disiplin Kerja(X3)	Kepuasan Karyawan(Y)
X1.1	0.918	0.621	0.481	-0.598
X1.2	0.938	0.542	0.344	-0.577
X1.3	0.946	0.583	0.403	-0.592
X2.1	0.542	0.747	0.530	-0.646
X2.2	0.475	0.770	0.558	-0.584
X2.3	0.498	0.883	0.375	-0.894
X3.1	0.377	0.511	0.796	-0.300
X3.2	0.412	0.485	0.898	-0.384
X3.3	0.371	0.538	0.917	-0.471
Y1	-0.586	-0.796	-0.420	0.886
Y2	-0.474	-0.865	-0.356	0.899
Y3	-0.621	-0.722	-0.427	0.858

Berdasarkan tabel diatas, masing-masing indikator ini faktor yang lebih tinggi dibandingkan dengan metode lainnya. Dengan hasil ini, bisa disimpulkan indikator dalam variabel penelitian ini memenuhi syarat validitas diskriminan dengan hasil nilai analisis > 0.6 . Langkah berikutnya yaitu mencapai diskriminan validitas yang bisa dilakukan dengan perbandingan AVE (*square root of average variance extract*) terhadap masing hasil untuk mengetahui hubungan antara hasil berbasis model dan hasil lainnya. Setiap model dapat dikatakan memenuhi syarat validitas diskriminan jika akar AVE lebih besar dari nilai antara konstruksya.

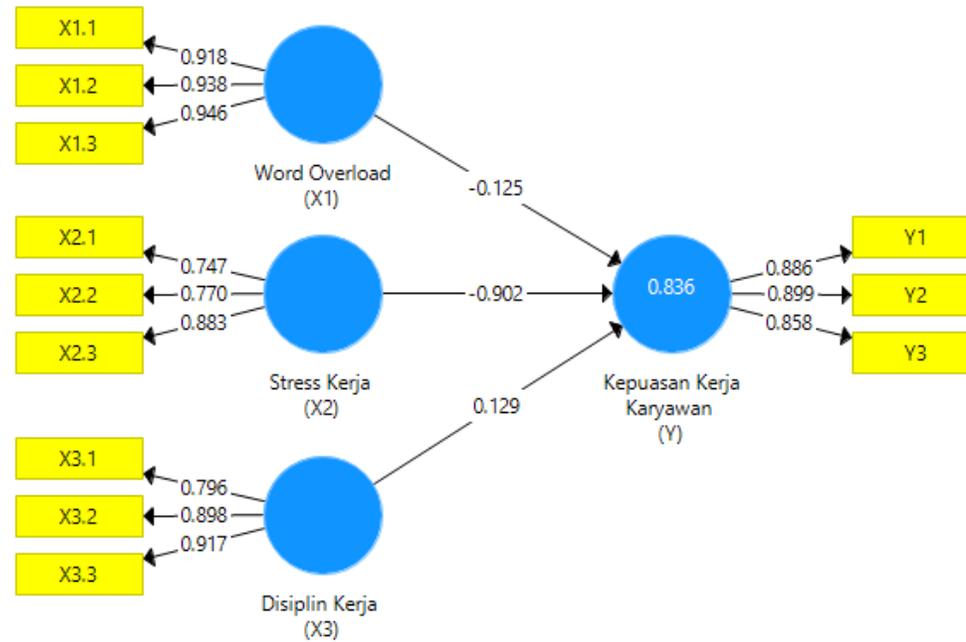
	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.836	0.833

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *R Square* untuk variabel laten Kepuasan Karyawan dapat dijelaskan baik oleh pengaruh work overload, stress kerja dan disiplin kerja ialah 0.836 perolehan tersebut menjelaskan bahwa presentasi kepuasan karyawan besarnya 83,6% dan sisanya 16,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Hasil
Work Overload -> Kepuasan Kerja	-0.125	-0.124	0.046	2.727	0.006	Diterima
Stress Kerja -> Kepuasan Kerja	-0.902	-0.905	0.041	21.948	0.000	Diterima
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja	0.129	0.126	0.051	2.536	0.011	Diterima

- Koefisien Variabel Work Overload (X1) ialah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y). Dengan nilai t-statistik > dari 1.96 dan p value < 0.05
- Koefisien Variabel Stress Kerja (X2) ialah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y). Dengan nilai t-statistik > dari 1.96 dan p value < 0.05
- Koefisien Variabel Disiplin Kerja (X3) ialah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y). Dengan nilai t-statistik > dari 1.96 dan p value < 0.05

Kerangka Konseptual



PEMBAHASAN

Work Overload Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil analisis membuktikan bahwa *Work Overload* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan arah negatif. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa karyawan merasakan beban yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuannya dan akan mengakibatkan pada kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang tidak merasakan kepuasan dalam bekerja akan menimbulkan gangguan juga turunnya kinerja karyawan.

Stress Kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil analisis membuktikan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan arah negatif. Artinya jika kondisi kerja membuat perasaan tidak nyaman yang berkelanjutan pada gilirannya akan membuat karyawan menjadi stress. Kondisi stress yang dialami karyawan akan mendorong ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya akan menyebabkan produktivitas dan kinerjanya menurun. Dari ini dapat dinyatakan bahwa stress kerja memiliki peran atau pengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja seorang karyawan, dimana semakin tinggi tingkat stress kerja seorang karyawan akan menurunkan kepuasan kerja karyawan tersebut.

PEMBAHASAN

Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil analisis membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan arah positif. Hasil hipotesis menunjukkan indikator disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab memiliki dampak yang positif terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa kondisi disiplin kerja pada karyawan sudah baik, disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Maka dengan adanya disiplin kerja di perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pada karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, secara parsial variabel work overload, stress kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di Perusahaan yang telah diteliti ini mengalami beban kerja yang berlebihan dan juga stress dalam bekerja, sehingga membuat karyawan tidak puas dalam bekerja. Selain itu pada variabel disiplin kerja karyawan merasakan kedisiplinan yang baik pada Perusahaan, sehingga karyawan menjadi lebih disiplin dalam bekerja. Serta saran dari peneliti yaitu Perusahaan perlu mengkaji ulang terkait tuntutan tugas ataupun tiap karyawan, agar beban kerja lebih seimbang. Perusahaan juga perlu memperhatikan kenyamanan pada karyawan. Jika karyawan mendapatkan kerja yang sesuai dengan kemampuan dan tidak ada tekanan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Selain itu, untuk peneliti selanjutnya penulis menyarankan untuk memilih variabel yang memungkinkan untuk dimasukkan dalam model penelitian untuk dapat mengetahui variabel yang terbaru.

