

Impact Of Work Overload, Work Stress And Work Discipline On Employee Job Satisfaction

Dampak Work Overload, Stress Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Irma Galuh Septiany¹, Detak Prapanca^{2*}

¹)Program Studi Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

^{2*})Program Studi Program Studi Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: d.prapanca@umsida.ac.id

Abstract. *This research aims to determine the relationship between work overload, work stress and work discipline on the impact on job satisfaction. This research uses a quantitative approach as a research method. The population in this study was all employees in the Sidoarjo area, totaling 210 employees. In taking samples, this research used a simple random sampling technique by taking a sample of 137 active employees. The data used in this research consists of primary data, which was obtained from distributing questionnaires to respondents. This data analysis uses Partial Least Square (PLS) with the help of the SmartPLS program. The results of research conducted based on the results of inner model test calculations show that the variables work overload, work stress and work discipline have a significant effect on job satisfaction.*

Keywords - work overload; work stress ; work discipline; job satisfaction.

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan work overload, stress kerja dan disiplin kerja berdampak terhadap kepuasan kerja.. Dalam Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode penelitian. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan di wilayah sidoarjo yang berjumlah 210 karyawan. Dalam mengambil sampel penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling dengan mengambil sampel 137 karyawan aktif. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer, yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden. Analisis data ini menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan bantuan program SmartPLS. Hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan hasil perhitungan uji inner model menunjukkan bahwa variabel work overload, stress kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.*

Kata Kunci - work overload ; stress kerja ; disiplin kerja ; kepuasan kerja

I. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawannya. Hal ini menunjukkan perusahaan harus mampu menganalisa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Perusahaan juga harus memahami bagaimana pentingnya kinerja karyawan untuk mendukung perkembangan dan juga kemajuan pada perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya .Perusahaan cenderung memaksa karyawan memberikan kinerja yang terbaik agar mencapai target yang di tetapkan. Hal inilah yang membuat manager dalam sebuah Perusahaan memberikan tugas yang terlalu banyak (*work overload*) kepada karyawannya dan lingkungan kerja. [1] Sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus di perhatikan dalam manajemen, karena karyawanlah yang bekerja juga mengadakan inovasi untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan akan merasa nyaman dan puas terhadap pekerjaannya apabila perusahaan yang memberdayakan karyawannya dengan baik. [2]

Tingkat pekerjaan yang berlebihan membuat tingkat kepuasan kerja menurun sehingga kinerja karyawan ikut menurun. Jika kemampuan karyawan lebih tinggi dan beban kerja yang kurang maka akan muncul perasaan bosan namun sebaliknya jika kemampuan karyawan lebih rendah dan beban kerja yang terlalu banyak maka akan muncul kelelahan yang lebih. Perusahaan perlu berhati-hati untuk memastikan bahwa beban kerja harus konsisten dengan kemampuan sumber daya manusia. Hal itu dapat dilakukan dengan memberikan beban kerja sesuai dengan kapasitas dari karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan.[3]

Kepuasan kerja merupakan suatu rasa yang timbul dari dalam diri seseorang, dimana ia mengevaluasi karakteristik pekerjaan tersebut dengan secara positif. Pada dasarnya kepuasan kerja adalah sesuatu hal yg bersifat individual. Setiap karyawan pasti memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai yang berlaku pada setiap karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila dapat melakukan pekerjaan dengan baik tanpa beban dan dapat melakukan pekerjaan tersebut tanpa tekanan apapun atau stress, dan lain sebagainya. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek yang penting juga dan harus diperhatikan dalam usaha peningkatan kemampuan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi, karena dengan kepuasan kerja yang dirasakan maka seorang karyawan dapat bekerja secara optimal. [4]

Beban kerja berlebihan (*work overload*) adalah suatu kondisi yang terjadi bila lingkungan memberi tuntutan melebihi kemampuan individu. Demikian yang dimaksud dengan beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Karyawan dalam perusahaan secara konstan diminta untuk mengambil beban kerja dengan tenggang waktu yang tidak dapat diraih. Faktanya, kondisi kelebihan pekerjaan dan lebih sedikit waktu untuk menyelesaikan pekerjaan merupakan tuntutan paling umum dalam lingkungan kerja.[5]

Stress kerja merupakan masalah yang sering terjadi di dalam perusahaan. stress kerja akan cenderung mengurangi kinerja para karyawan. Stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami seseorang sehingga menimbulkan emosi, cara berfikir serta kondisi orang tersebut. Tidak adanya dukungan sosial, kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman, gaya kepemimpinan yang otoriter, kelompok kerja yang tidak harmonis dan juga kelebihan beban kerja *Work Overload* merupakan faktor penyebab terjadinya stress kerja. [6]

Selain tingkat stress karyawan, faktor yang harus diperhatikan perusahaan berikutnya yaitu meningkatkan kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan salah satu kunci dari optimalisasi kinerja guna mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawan dalam mematuhi segala peraturan dan tata tertib yang ada, besarnya rasa tanggung jawab dan tugas masing-masing karyawan. Kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan kearah positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya.[7]

Work overload adalah kewajiban atau tanggung jawab yang secara inheren ada dan diemban oleh individu dalam pekerjaannya. Beban ini bervariasi antara individu satu dengan yang lainnya, tergantung pada jenis pekerjaan dan posisi jabatan yang diemban oleh masing-masing individu.[8] Teori ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi” [9] bahwa *work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia” bahwa *work overload* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. [10]

Stress kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stress kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu.[11] Teori ini di dukung oleh hasil penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Direktorat Kementerian Negara”. [12] bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi”. [13] Penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja memiliki dampak negatif dan tidak signifikan pada kepuasan kerja.

Disiplin kerja adalah sikap yang menunjukkan bahwa seseorang dengan sadar dan rela mengikuti semua aturan dari perusahaan dan norma-norma yang berlaku di masyarakat. Ini juga berarti bahwa karyawan menunjukkan kesediaan untuk melakukan hal-hal seperti datang dan pulang kerja pada waktu yang telah ditentukan serta melakukan pekerjaannya dengan baik dan sungguh-sungguh.[14] teori ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. [15] Bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh [16] penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian, dari hasil penelitian terdahulu terkait dengan kepuasan kerja karyawan, peneliti menemukan celah atau ruang penelitian menggunakan evidence gap. Evidence gap merupakan kesenjangan yang ada dalam bukti Dengan demikian, dari hasil penelitian terdahulu terkait dengan kepuasan kerja yang ada dalam bukti penelitian [17] Peneliti sebelumnya menemukan titik perbedaan dari hasil yang tidak seragam antara fenomena dengan bukti dari lapangan yang ditemukan mengenai dampak *work overload*, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Di samping itu, dalam penelitian sebelumnya mengambil sampel terbatas. Beberapa peneliti juga melakukan pengambilan sampel tersebut pada tempat penelitian yang terbatas karyawannya. Dilihat dari penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya, fenomena, dan teori yang dikemukakan oleh penulis, maka disini penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait kepuasan kerja karyawan dengan memilih objek penelitian pada karyawan pabrik tempat saya bekerja. Karena peneliti ingin membuktikan lebih jelas dari penelitian sebelumnya tentang dampak *work overload*, stress kerja dan disiplin kerja

terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan meningkatkan jumlah populasi dan pengambilan sampel lebih besar yang akan dilakukan pada karyawan.

Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu terkait dengan *work overload*, stress kerja dan disiplin kerja masih belum dibahas secara detail. Para peneliti membahas mengenai definisi *work overload*, stress kerja dan disiplin kerja. Strategi untuk mengurangi akibat dari beban kerja yaitu perusahaan perlu mengkaji ulang terkait target dari tiap karyawan agar beban kerja lebih seimbang. Strategi selanjutnya yaitu perusahaan sebaiknya perlu melihat kembali aturan pemberian gaji terhadap karyawan. Karyawan merasa puas dalam bekerja apabila gaji yang diterima sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan untuk mengurangi stress kerja perusahaan untuk melakukan pertimbangan ulang untuk menghitung beban kerja pada karyawan, melihat pekerjaan karyawan yang sedang bekerja yang memiliki beban kerja cukup tinggi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak dari *work overload*, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Literatur Review

Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. [18] Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Terdapat tiga indikator Kepuasan Kerja yaitu : Pekerjaan itu sendiri : Pekerjaan memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggungjawab. Pembayaran : pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya. Rekan kerja : hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu akan menciptakan suasana keompok kerja yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pegawai. [19]

Work Overload (X1)

Work overload merupakan volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial. [20] Bahwa beban aktivitas masing-masing karyawan hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya karyawan yang terlalu sedikit pekerjaannya, demikian sebaliknya dapat pula dihindarkan adanya karyawan yang terlalu bertumpuk-tumpuk pekerjaan karyawan. Jika kemampuan karyawan berlebih akan muncul perasaan stress dan jenuh. [21] Dengan demikian *work overload* adalah salah satu variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Terdapat tiga indikator yaitu : Beban waktu (*time load*) artinya Beban waktu mengacu pada jumlah jam kerja atau durasi tugas yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Beban usaha mental (*mental effort load*) artinya beban usaha mental mencerminkan tingkat kegiatan kognitif atau pemikiran yang diperlukan dalam melaksanakan suatu tugas. Beban tekanan psikologis (*psychologis stress load*) artinya Beban tekanan psikologis mengacu pada tingkat stres atau tekanan emosional yang dirasakan oleh individu dalam situasi atau lingkungan kerja tertentu. [20]

H1 : *Work overload* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Stress Kerja (X2)

stress kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. [11] Stress kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu. Banyak karyawan mengalami stress kerja ketika mereka tidak dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya. Stress kerja juga dapat terjadi ketika karyawan tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang menyangkut diri karyawan. Maka jika stress kerja tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, frustrasi dan tidak nyaman dalam bekerja. [21] Dengan demikian stress kerja adalah salah satu variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Terdapat tiga indikator Stress Kerja : Faktor intrinsik pekerjaan artinya terbagi atas tuntutan tugas, tekanan waktu karena *deadline* pekerjaan dan harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak, Peran dalam organisasi artinya terbagi atas ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan, harapan dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan dan Hubungan di tempat kerja artinya terbagi atas hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja.

H2 : Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dan juga dapat diartikan sebagai sikap karyawan yang mematuhi semua peraturan perusahaan seperti, datang dan pulang tepat waktu serta mengerjakan semua pekerjaan dengan baik. Hubungan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dari penelitian terdahulu yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. [14] Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang. [22] Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat tiga indikator Disiplin Kerja Yaitu : Disiplin waktu artinya sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar. Disiplin peraturan artinya agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. dan Disiplin tanggung jawab artinya wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. [23] H3 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif – asosiatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yakni data primer serta sekunder. [24] Penelitian ini dilakukan di salah satu Perusahaan yang terletak di Sidoarjo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 210 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *Simpel Random Sampling* yang artinya pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. [24] Untuk menentukan Sampel menggunakan rumus slovin yang digunakan dalam penentuan jumlah sampel yang menggunakan tingkat kendala 95% yang berarti toleransi eror 5% dan memperoleh sampel sebesar 137 karyawan. [25] Maka dapat disimpulkan, sampel pada penelitian ini yaitu karyawan yang terpilih mewakili jumlah populasi yang akan dijadikan sampel berjumlah 137 orang.

Metode pengumpulan informasi yang dilakukan dalam riset ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner (angket) serta jawaban yang diperoleh dari responden berikutnya akan diukur memakai pengukuran skala linkert, dimana skala ini digunakan untuk mengukur perilaku, komentar, serta anggapan seseorang ataupun sekelompok orang tentang fenomena sosial. [26] Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan program SmartPLS untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antara variabel laten (prediksi). [27] PLS juga dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori. [28] Selain itu, smartPLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. Analisis konfirmatori faktor konstruk dengan indikator refleksif dengan melihat validitas masing-masing indikator berfungsi untuk menguji reliabilitas konstruk. Mengevaluasi Model Pengukuran (*Outer model*) dengan melakukan uji validitas. Kriteria validitas indikator diukur secara konvergen validitas meliputi: *Loading Factor*, *Average Variance Extracted (AVE)*, dan validitas diskriminan. Sedangkan reliabilitas konstruk diukur dengan *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

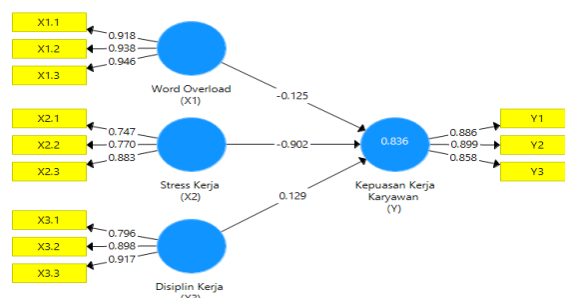
Outer Model

Pengujian model pengukuran (outer model) digunakan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan variabel manifestnya, pengujian ini meliputi *convergent validity*, *discriminant validity* dan reliabilitas.

Convergent Validity.

Convergent validity dari measurement model dengan indikator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara score item/indikator dengan score konstraknya. Indikator individu dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima. [29] Model struktural dalam penelitian ini ditampilkan pada Gambar berikut ini

Gambar 1. Outer Loading SmartPLS



Tabel 3. Outer Loading SmartPLS

	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

Sumber : Proses Data (2024)

Berdasarkan gambar diatas 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. Cara lain untuk mengukur *Convergent Validity* adalah melihat nilai *square root of avarege variance extracted* (AVE). Nilai yang disarankan adalah diatas 0.5 untuk model yang baik. Pengujian selanjutnya adalah *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu konstruk dikatakan reliable jika nilai *composite reliability* di atas 0,60. Lalu juga dapat dilihat dengan cara melihat reliabilitas konstruk atau variabel laten yang diukur dengan melihat nilai *cronbachs alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu konstruk dinyatakan reliable jika nilai *cronbachs alpha* diatas 0,7. Berikut ini tabel nilai loading untuk konstruk variabel penelitian yang dihasilkan dari menjalankan program Smart PLS pada tabel berikutnya :

Tabel 4. *Composite's Reliability* SmartPls

	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 *Avarege 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

Tabel 5. Nilai AVE kriteria *Fornell-Larcker*

	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 konstruksinya.

Berdasarkan tabel 5, masing-masing nilai indikator *Fornell-Larckernya* diagonal terlihat lebih besar dari nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya. Dengan demikian perhitungan tersebut dinyatakan bahwa indikator variabel *Work Overload* (X1), Stress Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kepuasan Karyawan (Y) telah memenuhi syarat *validity* diskriminan.

Analisis Inner Model

Evaluasi model struktural (inner model) dilakukan untuk memastikan model struktural yang dibangun robust dan akurat. Tahapan analisis yang dilakukan pada evaluasi model struktural dilihat dari beberapa indikator yaitu koefisien determinasi (R²) Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS diperoleh nilai *R Square* sebagai berikut :

Tabel 6. Nilai *R-Square* SmartPls

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
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.

Uji Hipotesis

Setelah menilai inner model maka hal berikutnya mengevaluasi hubungan antar konstruk laten seperti yang telah dihipotesiskan dalam penelitian ini. PLS tidak mengasumsikan bahwa data berdistribusi normal maka digunakan Teknik resampling dengan metode *Bootstrapping*. Hasil dari *bootstrapping* dengan sampel *bootstrapping* sebanyak 500 kali diasumsikan data telah berdistribusi normal sehingga pengujian parameter dalam model dapat dilakukan dengan uji t. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *T-Statistics* $> 1,96$ dan *P-Values* $< 0,05$. Berikut ini adalah hasil Path Coefficients pengaruh langsung :

Tabel 7. Uji Hipotesis SmartPls 3

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

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 turunya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa jika semakin tinggi beban kerja yang dimiliki karyawan maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin menurun. [20]

Hasil dari penelitian ini relevan dengan jurnal penelitian yang menyatakan bahwa *work overload* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. [30] Didukung oleh jurnal penelitian lain bahwa *work overload* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. [31]

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.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa jika stress kerja di perusahaan meningkat maka Tingkat kepuasan kerja karyawan akan menurun. [11]

Hasil dari penelitian ini relevan dengan jurnal penelitian yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. [32] Didukung oleh jurnal penelitian lain bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. [13]

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 menunjukan 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.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa jika disiplin kerja semakin tinggi di perusahaan maka Tingkat kepuasan karyawan juga akan semakin meningkat. [14]

Hasil penelitian ini relevan dengan jurnal penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. [32] Didukung oleh jurnal penelitian lain bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. [33]

IV. 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.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan Rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Dalam penyusunan karya tulis ilmiah ini, penulis tidak luput dari berbagai hambatan. Namun atas bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, akhirnya karya tulis ilmiah ini dapat terselesaikan.

Untuk itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada orang tua saya, teman-teman saya dan responden yang telah memberikan kesediaan untuk bekerjasama turut membantu dan mendukung penulis selama proses penelitian ini berlangsung.

Penulis memahami bahwa masih terdapat kekurangan dalam penulisan karya tulis ilmiah ini, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan karya tulis ilmiah ini. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya.

REFERENSI

- [1] S. K. Gibran and I. Suryani, "Pengaruh Work Overload dan Intimidasi Terhadap Kinerja Karyawan Account Officer PT. Bank Aceh Syariah," *Manajemen dan Inovasi*, vol. 10, pp. 1–14, Apr. 2020.
- [2] T. I. H. Wulandari Ni Ketut Tista, I Wayan Mendra, "Pengaruh Stres, Disiplin, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan The Pad Bar & Grill Legian Bali," *Values*, vol. 2, pp. 1–16, 2021.
- [3] I. I. Moh Khairil Anwar, "Pengaruh Work Overload Dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Marinal Indo Prima Jumiang Pamekasan)," *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, vol. 2, no. 3, pp. 290–298, 2022, doi: 10.21107/jkim.v%vi%i.16386 Citation.
- [4] N. Ririn and K. Merta, "Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada karyawan koperasi nusantara cabang bengkulu dan curup)," *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, vol. 1, pp. 1–10, Dec. 2020.
- [5] D. R. I. Ahsani Riska Fii, Sunarso, "Work Overload, Turn Over Intention, dan Work Family Conflicts Pada Pegawai Perbankan di Surakarta," *Research Fair Unisri*, vol. 4, pp. 1–9, Jan. 2020.
- [6] M. L. M. Yannik Ariyati, Ferry Muliadi, "Pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bidang rawat jalan RS Graha Hermine kota batam," *Jurnal Bening*, vol. 8, pp. 1–6, Apr. 2021.
- [7] Mahawati Greta and Endang Sulistiyani, "Efikasi diri dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan," *Jurnal Ekonomi Manajemen Inovasi*, vol. 07, no. 1, pp. 1–8, Apr. 2021.
- [8] dkk Damayanti Diana, "Peran Work Overload, Work Environment, Work Family Conflict & Work Stress Terhadap Job Performance," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, vol. 7, pp. 1–16, Jun. 2021, doi: 10.5281/zenodo.5044930.
- [9] D. P. Hermingsih, Anik, "Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi," *Jurnal Dimensi*, vol. 9, pp. 1–24, Nov. 2020.
- [10] Hasyim Wachid, "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia," *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, vol. 1, no. 02, pp. 185–192, Dec. 2020, doi: 10.37366/ekomabis.v1i02.41.
- [11] R. D. Yuli Asih Gusti, Hardani Widhiastuti, *STRES KERJA*. Semarang: Semarang University Press, 2020.
- [12] Gofur Abdul, "PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PENGAWAI,"

- Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, vol. 3, pp. 1–10, Oct. 2021, [Online]. Available: <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB>
- [13] Sanjaya Bagus, “Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi,” *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 9, pp. 1–10, 2021.
- [14] Khaeruman, *MENINGKATKAN KINERJA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Banten: CV. AA. Rizky, 2021.
- [15] M. E. Azhar, D. U. Nurdin, and Y. Siswadi, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *Jurnal Humaniora*, vol. 4, no. 1, pp. 1–15, Apr. 2020, [Online]. Available: <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- [16] F. I. Putri and K. Kustini, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya,” *BRILIANT: Jurnal Riset dan Konseptual*, vol. 6, no. 3, pp. 1–8, Aug. 2021, doi: 10.28926/briliant.
- [17] Triatmaja I Dewa Rai Indra, O. S. Nelwan, and V. P. K. Lengkong, “Pengaruh beban kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan fif group manado,” *Lengkong 377 Jurnal EMBA*, vol. 10, no. 3, pp. 1–11, Jul. 2022.
- [18] Indrasari Meithiana, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2019. [Online]. Available: www.indomediapustaka.com
- [19] Suyatno Agus and Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Prinsip Dasar dan Aplikasi*. Yogyakarta: Diandra Kreatif/Mirra Buana Media, 2020. [Online]. Available: www.diandracreative.com
- [20] Mahawati Ani and Dkk, *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Semarang: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- [21] I. K. Budiasa, *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada, 2021. [Online]. Available: <https://www.researchgate.net/publication/353995816>
- [22] Nuzulia Siti, *Dinamika stress kerja*. Semarang: UNNES PRESS, 2021.
- [23] Tsauri Sofyan, *Manajemen sumber daya manusia*. Jember: STAIN Jember Press, 2019.
- [24] Sarwono Jonathan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Pertama*. Yogyakarta: GRAHA ILMU, 2019.
- [25] Sahir Syafrida Hafni, *Metodologi Penelitian*. Jawa Timur: Penerbit KBM indonesia, 2022. [Online]. Available: www.penerbitbukumurah.com
- [26] D. A. Rahmati Ita, Lailatus Sa’adah, *Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020.
- [27] A. Muhson, “Analisis Statistik dengan SmartPLS ii Analisis Statistik dengan SmartPLS: Path Analysis, Confirmatory Factor Analysis, & Structural Equation Modeling,” 2022.
- [28] K. Yuliawan, “PELATIHAN SMARTPLS 3.0 UNTUK PENGUJIAN HIPOTESIS PENELITIAN KUANTITATIF,” 2021.
- [29] Sugiyono, *prof. dr. sugiyono, metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d. intro*. 2019.
- [30] A. Muhson, “Analisis Statistik dengan SmartPLS ii Analisis Statistik dengan SmartPLS: Path Analysis, Confirmatory Factor Analysis, & Structural Equation Modeling,” 2022.
- [31] M. Khairil Anwar and I. Ismail, “Pengaruh Work Overload Dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Marinal Indo Prima Jumiang Pamekasan),” *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, vol. 2, no. 3, pp. 290–298, 2022, doi: 10.21107/jkim.v%vi%i.16386`Citation.
- [32] S. Ilham, “Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pengawas,” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, vol. 21, no. 2, pp. 123–135, 2020, doi: 10.30596/jimb.v21i2.4295.
- [33] M. D. Bhastary, “PENGARUH ETIKA KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN,” vol. 3, no. 2, 2020, doi: 10.30596/maneggio.v3i2.5287.
- [34] M. Ekhsan and P. studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan,” *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, vol. 13, no. 1, p. 1, 2019.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.