

Pengaruh Gaji, *Work Overload*, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Sandang Ayu Department Store Pasuruan)

Hilda Putri Dwi Oktaviani *)

M. Agus Salim **)

Arini Fitria Mustapita *)**

Email : hildaoktaviani37@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to examine and explain the effect of salary, work overload and work stress simultaneously on job satisfaction of Sandang Ayu Pasuruan employees. The population in this study were all employees of Sandang Ayu Department Store Pasuruan, totaling 160 people. The technique of determining the sample using the slovin formula with the level of validity of a sample, then a maximum Margin of error of 10% is used. So, the sample in this study amounted to 62 employees. While the analytical tool used is Multiple Linear Regression using SPSS. The results of this study simultaneously salary, work overload and work stress have a significant effect on employee job satisfaction. The salary variable has a significant effect on employee job satisfaction. Work overload also gives the same results in the form of a significant effect between work overload variables on employee job satisfaction. It is also known that the variable of work stress has a significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: *Salary, Work Overload, Work Stress, And Employee Job Satisfaction*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam sebuah perusahaan, pada hakikatnya sumber daya manusia sebagai penggerak sebuah kegiatan dalam suatu perusahaan. Salah satu keberhasilan organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja. Menurut Indrawati (2013:136) kepuasan kerja memiliki arti penting baik untuk individu maupun organisasi untuk terciptanya lingkungan kerja yang positif.

Salah satu hal yang bisa dilakukan oleh perusahaan untuk tetap menjaga kepuasan kerja karyawan adalah dengan merekrut kandidat yang tepat dari awal. Hal ini dipercaya oleh para ahli rekrutmen sebagai cara yang ampuh untuk mengurangi tingginya turnover. Wawancara kandidat dan karyawan yang tersisa dan pastikan bahwa mereka memiliki kemampuan yang kita butuhkan. Mereka juga harus sejalan dengan budaya perusahaan, manajer dan rekan kerja mereka. Atur juga kompensasi dan tunjangan yang setimpal amatlah penting. Gali data dan perbarui pengetahuan mengenai peraturan dan jumlah gaji yang harus dibayarkan dari masing-masing industri dan berikan tunjangan kepada karyawan jika memang dibutuhkan, jadwal kerja yang fleksibel dan bonus yang terorganisir dengan jelas.

Gaji merupakan suatu imbalan berupa uang yang diterima oleh karyawan dari hasil jasa mereka dalam memberikan tenaga dan pikiran mereka untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Jika karyawan merasa puas dengan upah/gaji yang diberikan maka otomatis juga akan meningkatkan kinerja karyawan karena mereka akan bekerja lebih baik lagi. Oleh karena itu karyawan biasanya akan berusaha memenuhi hal-hal yang disyaratkan perusahaan agar mendapatkan gaji yang sesuai dengan kebutuhannya dengan beban kerja yang mereka tanggung.

Beban kerja seorang karyawan perlu diperhatikan, karena dengan jam kerja yang kurang efektif serta limpahan pekerjaan yang berlebihan maka timbul sikap ketidakpuasan kerja ini yang

berakibat pada produktivitasnya. Oleh karena itu pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga pencapaian perusahaan itu sendiri.

Sandang Ayu *Departemen Store* Pasuruan dalam mengurangi tingkat stress kerja pada karyawannya, perusahaan memberikan penghargaan berupa voucher berbelanja sebesar Rp. 100.000 untuk membeli produk apapun itu yang ada di toko tersebut sesuai keinginan mereka, program reward ini akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai target perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas serta melihat situasi dan kondisi yang terjadi, peneliti tertarik untuk menjadikan Sandang Ayu *Departemen Store* Pasuruan sebagai objek penelitian berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan dengan nama riset: **Pengaruh Gaji, *Work Overload* dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Sandang Ayu *Departemen Store* Pasuruan).**

Rumusan Masalah

Dengan adanya permasalahan dan latar belakang permasalahan yang telah di uraikan di atas, dapat di ketahui bahwa rumusan permasalahannya adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaji, work overload dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan karyawan?
2. Apakah gaji berpengaruh terhadap persepsi kepuasan kerja?
3. Apakah work overload berpengaruh terhadap kepuasan karyawan?
4. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan?

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang dirasakan oleh karyawan atas apa yang mereka peroleh dari perusahaan. Dengan kepuasan kerja yang baik, akan berdampak pula pada produktivitas perusahaan dan sebaliknya. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Sudaryo et al., (2018:93) yaitu: Kemangkiran atau ketidakhadiran, Keinginan pindah, Kerja pegawai, Rekan kerja dan pengawas.

Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi. Atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi. Adapun indikator Gaji menurut Notoatmodjo (2016), yaitu sebagai berikut: Menghargai prestasi kerja, Menjamin keadilan, Memenuhi peraturan-peraturan.

Work Overload

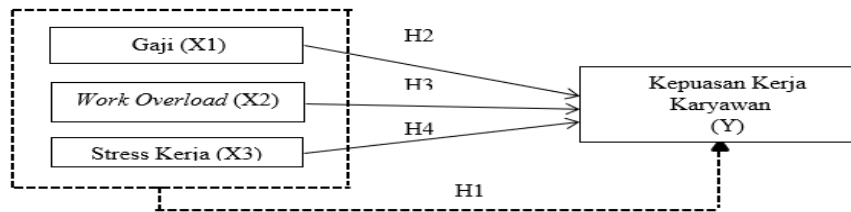
Work Overload merupakan tanggapan karyawan mengenai tuntutan kerja berlebihan yang dihadapinya bagaimana karyawan itu dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam kurung waktu yang telah ditentukan. Indikator yang digunakan dalam variabel *work overload* menurut Satrina et al, (dalam Yuwanda dan Pratiwi, 2020:56) yaitu: Tekanan waktu, Jadwal kerja atau jam kerja, Tanggung jawab.

Stress Kerja

Stress kerja adalah respon yang dimiliki seseorang ketika dihadapkan dengan tuntutan dan tekanan kerja, yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan seseorang. Adapun indikator Stres kerja menurut Hasibuan (2014:204), yaitu sebagai berikut: Beban kerja, Sikap

pemimpin, Waktu kerja, Konflik.

Berdasarkan kajian teori diatas, maka di dapatkan kerangka konsep seperti gambar di bawah ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

H1 : Gaji, *Work Overload* dan Stress Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

H2 : Gaji berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

H3 : *Work Overload* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

H4 : Stress Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Metode Penelitian

Jenis data penelitian ini berupa data kuantitatif yaitu datanya diperoleh melalui wawancara, observasi, diskusi atau pengamatan (survey). Penelitian ini merupakan penelitian explanatory dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Sandang Ayu *Department Store* Pasuruan yang berjumlah 160 orang. Teknik pengambilan sampel dihitung dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kevaliditasan suatu sampel, maka digunakanlah *Margin of error max* sebesar 10%. Jadi, sampel pada penelitian ini berjumlah 62 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan Sandang Ayu *Department Store* Pasuruan. Riset ini memakai data primer yang berupa menyebarkan kuisisioner secara acak. Kemudian pada riset ini menggunakan perangkat lunak analisis data SPSS untuk menganalisis data yang dikumpulkan oleh peneliti melalui kuesioner.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja Karyawan	Y1	0,784	0,254	Valid
	Y2	0,702	0,254	Valid
	Y3	0,578	0,254	Valid
	Y4	0,889	0,254	Valid
Gaji	X1.1	0,902	0,254	Valid
	X1.2	0,871	0,254	Valid
	X1.3	0,800	0,254	Valid
	X1.4	0,875	0,254	Valid
Work Overload	X2.1	0,586	0,254	Valid
	X2.2	0,83	0,254	Valid
	X2.3	0,738	0,254	Valid
	X2.4	0,781	0,254	Valid
Stres Kerja	X3.1	0,851	0,254	Valid
	X3.2	0,844	0,254	Valid
	X3.3	0,931	0,254	Valid
	X3.4	0,954	0,254	Valid

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas dari masing-masing pernyataan pada seluruh variabel memiliki nilai R hitung dari yang terendah 0.578 dan tertinggi 0.954 lebih besar dari nilai R tabel 0,254 yang berarti dapat dikatakan bahwa item pernyataan yang terdapat pada seluruh variabel dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja Karyawan	0,722	0,60	Reliabel
Gaji	0,884	0,60	Reliabel
Work Overload	0,787	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,915	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas nilai masing-masing variabel menunjukkan nilai koefisien reliabilitas > cronbach's alpha kepuasan kerja karyawan sebesar 0.722 gaji sebesar 0.884 *work overload* sebesar 0.787 dan stres kerja sebesar 0.915 lebih besar dari 0,60. Hal tersebut mengindikasikan bahwa setiap item pernyataan pada seluruh variabel dikatakan reliabel untuk digunakan uji yang berulang.

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,86670163
Most Extreme Differences	Absolute	0,109
	Positive	0,070
	Negative	-0,109
Test Statistic		0,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063 ^c

Sumber : Data primer diolah 2023

Hasil pengujian normalitas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan yang dapat dilihat dari Asymp. Sig.(2-tailed) sebesar 0,063 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan data di atas normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
1	(Constant)	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	x1	0,249	0,072	0,369	3,473	0,001	0,578	1,730
	x2	0,259	0,083	0,311	3,115	0,003	0,656	1,524
	x3	0,180	0,066	0,272	2,743	0,008	0,665	1,504
	a. Dependent Variable: Y							

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas menyatakan bahwa variabel gaji, *work overload*, dan stres kerja memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF memiliki nilai lebih kecil dari 10, maka dapat dikatakan data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	B	Std. Error	Beta		
	X1	-0,007	0,005	0,081	-1,299	0,111
	X2	0,017	0,036	0,346	0,475	0,637
	X3	0,031	0,022	0,412	1,372	0,175
	X3	0,173	0,103	0,412	1,675	0,099
a. Dependent Variable: RES2						

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel gaji (X1) sebesar 0,637, nilai signifikansi variabel *work overload* (X2) sebesar 0,175, dan nilai signifikansi variabel stres kerja (X3) sebesar 0,099. Berdasarkan nilai signifikansi dari 3 variabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4,633	1,370	
	X1	0,249	0,072	0,369
	X2	0,259	0,083	0,311
	X3	0,180	0,066	0,272

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (α) sebesar 4.633 (positif) menunjukkan bahwa jika gaji, work overload, dan stres kerja adalah 0, maka kepuasan kerja karyawan nilainya adalah positif
2. Koefisien regresi variabel X1 (gaji) sebesar 0,249 (positif) artinya jika variabel X1 (gaji) mengalami kenaikan, maka Y (kepuasan kerja karyawan) akan mengalami kenaikan secara positif dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
3. Koefisien regresi variabel X2 (work overload) sebesar 0,259 (positif) artinya jika variabel X2 (work overload) mengalami kenaikan, maka Y (kepuasan kerja karyawan) akan mengalami kenaikan secara positif dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
4. Koefisien regresi variabel X3 (stres kerja) sebesar 0,180 (positif) artinya jika variabel X3 (stres kerja) mengalami kenaikan, maka Y (kepuasan kerja karyawan) akan mengalami kenaikan secara positif dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	349,376	3	116,459	31,778	.000 ^b
	Residual	212,559	58	3,665		
	Total	561,935	61			

Sumber : Data primer diolah 2023

Hal ini menunjukkan bahwa diketahui F hitung sebesar 31.778 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi (sig.) pada uji F kurang dari 0,05 sehingga H1 diterima. Maka hal ini menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh antara gaji, *word overload*, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji t

Tabel 8 Hasil Uji t

		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,633	1,370		3,381	0,001
	x1	0,249	0,072	0,369	3,473	0,001
	x2	0,259	0,083	0,311	3,115	0,003
	x3	0,180	0,066	0,272	2,743	0,008

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data primer diolah 2023

Dari tabel analisa uji t dapat dilihat penjelasan dibawah ini:

- 1 Hasil uji t variabel gaji (X1) didapatkan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2 Hasil uji t variabel work overload (X2) didapatkan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa work overload berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 3 Hasil uji t variabel stres kerja (X3) didapatkan nilai signifikan $0,008 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Koefisien Determinan adjusted R²

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	0,622	0,602	1,91437
a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2				

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa variabel independen gaji, *work overload* dan stres kerja dapat menjelaskan terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini sebesar 60%, sedangkan sisanya sebesar 40% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar variabel pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Gaji, *Work Overload* Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Didapat hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh antara gaji, *work overload*, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini menandakan bahwa semakin sesuai gaji yang diberikan, kapasitas *work overload* sesuai dengan kemampuan karyawan, dan stres kerja yang dimiliki anggota terkendali dengan baik maka akan membuat semakin tinggi sebuah kepuasan kerja karyawan pada Sandang Ayu *Department Store* Pasuruan.

Selain gaji, *work overload* dan stres kerja juga berkontribusi dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut (Jalalkamali et al., 2016) Gaji paling sering dianggap sebagai faktor kunci yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Di imbangi dengan kemampuan kerja karyawan serta stres kerja yang terkendali dengan baik, membuat para karyawan pada Sandang Ayu *Department Store* Pasuruan memiliki rasa kepuasan dalam bekerja.

Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis pada uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaji memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang menunjukkan distribusi frekuensi jawaban tertinggi didapat oleh item pernyataan “Saya mendapat gaji yang sesuai dengan standart perusahaan” berarti dapat kita lihat bahwa kepuasan kerja karyawan pada karyawan Sandang Ayu *Department Store* Pasuruan di pengaruhi oleh kesesuaiannya dalam mendapatkan gaji.

Menurut (Jalalkamali et al., 2016) Gaji paling sering dianggap sebagai faktor kunci yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Pembayaran mengacu pada upah dasar dan pembayaran tambahan seperti pembayaran lembur. Secara umum diketahui bahwa uang adalah instrumen penting dalam memenuhi kebutuhan dan kepuasan membayar mengacu pada bagaimana karyawan menerima gaji. Pada karyawan Sandang Ayu *Department Store* Pasuruan dapat dijelaskan bahwa mereka menerima gaji sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Kesesuaian ini dibuktikan dengan hasil kinerja mereka yang maksimal, mereka merasa terdorong dan merasa puas dengan pekerjaan mereka karena mengingat gaji yang diberikan sesuai dengan tenaga yang mereka keluarkan. Hal ini menjelaskan bahwa semakin sesuai gaji yang diberikan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Mahmood et al. (2018) dengan judul *“Specific HR practices and employee commitment: the mediating role of job satisfaction. Employee Relations.”* Menunjukkan bahwa gaji memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh *Work Overload* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis pada uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *work overload* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang menunjukkan distribusi frekuensi jawaban tertinggi didapat oleh item pernyataan “Saya dituntut untuk bekerja keras” berarti dapat kita lihat bahwa kepuasan kerja karyawan pada karyawan Sandang Ayu *Departmen Store* Pasuruan di pengaruhi oleh tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Schultz (2016) *work overload* (kelebihan beban kerja) adalah tuntutan mengenai sejumlah tugas yang harus segera diselesaikan dalam waktu tertentu. Artinya setiap pekerjaan harus segera diselesaikan dalam tempo yang singkat meski kondisi pekerjaan sangat sulit dan banyak. Pada karyawan Sandang Ayu *Department Store* Pasuruan dapat dijelaskan bahwa mereka mendapat tuntutan untuk bekerja keras oleh perusahaan. Meski dengan adanya beban kerja yang berlebih, karyawan pada Sandang Ayu *Department Store* Pasuruan memiliki profesionalitas yang tinggi dalam bekerja, serta mampu memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sehingga membuat mereka tetap merasa puas dengan pekerjaan yang mereka dapatkan, karena mereka memiliki persepsi yang positif dan mereka akan menganggap bahwa *work overload* sebagai suatu tantangan bagi mereka untuk lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya dan kelangsungan perusahaan kedepannya. Hal ini menjelaskan bahwa semakin banyak beban kerja yang diberikan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Ali & Farooqi (2014) dengan judul *“Effect of Work Overload on Job Satisfaction, Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and Employee Engagement (A Case of Public Sector University of Gujranwala Division)”*. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sesuatu yang paling penting dalam organisasi.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis pada uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang menunjukkan distribusi frekuensi jawaban tertinggi didapat oleh item pernyataan “Saya sering mengeluh apabila diberikan pekerjaan yang sulit saya kerjakan” berarti dapat kita lihat bahwa kepuasan kerja karyawan pada karyawan Sandang Ayu *Departmen Store* Pasuruan di pengaruhi oleh beban kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Astianto, dkk, (2014) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Pada karyawan Sandang Ayu *Departmen Store* Pasuruan dapat dijelaskan bahwa meskipun mereka mendapatkan pekerjaan yang sulit, karyawan tetap saja melakukan pekerjaan tersebut, karena kesulitan dalam pekerjaan akan dapat mengembangkan keterampilan karyawan. Selain itu apabila stres terlalu rendah maka tidak ada tantangan kerja yang nantinya kepuasan kerja akan menurun. Stres kerja yang diberikan oleh karyawan tentunya harus tetap diperhatikan dengan memberikan beban kerja yang tinggi namun waktu yang diberikan oleh perusahaan juga harus seimbang agar tidak membuat karyawan merasa tertekan. Dengan adanya stres kerja meningkat maka dapat menjadi peluang bagi karyawan untuk menggerakkan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya.

Berdasarkan teori teknik pengolaan dalam stres kerja ini salah satunya adalah berkonsentrasi, sehingga karyawan dalam mengerjakan tugasnya lebih cepat dan hasilnya baik (Priyoto,2014). Hal ini menjelaskan bahwa semakin karyawan merasa stres dalam bekerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Iswari dan Pradhanawati (2018) dengan judul “Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kerja Karyawan Perempuan PT. Phapros Tbk Kota Semarang.” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi kuat antara variabel peran ganda, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kerja karyawan.

Simpulan dan Saran

Secara simultan gaji, *work overload* dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Didapat hasil bahwa Variabel gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya pada *work overload* juga memberikan hasil yang sama berupa pengaruh secara signifikan juga antara variabel *work overload* terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengolahan data pada variabel stres kerja diketahui juga terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengambil sampel yang lebih besar untuk meningkatkan keakuratan data survey. Penggunaan variabel yang ada dan penggunaan variabel yang berbeda atau penambahan jumlah variabel yang ada dan penggunaan alat analisis yang berbeda diharapkan sebagai peneliti. Diharapkan peneliti selanjutnya untuk menggunakan metode pengumpulan data tidak hanya penyebaran kuesioner, peneliti dapat menambahkan metode wawancara mendalam terhadap responden.

Referensi

- Ahmad, Komaruddin.(2015). Dasar-Dasar Manajemen Investasi Dan Portofolio. Edisi 2. Jakarta: Rineka Cipta.
- Alfian, Febri, Adam, Muhammad dan Ibrahim, Mahdani. 2017. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Beban Kerja dan Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh. Jurnal Manajemen dan Inovasi, 8(2), pp 84-96.
- A.R Vanchapo, S.Kep.,M. Mk. (2020). Beban Kerja dan Stress Kerja. CV. Penerbit Qiara Media
- Astianto., Anggit dan Suprihhadi., Heru. 2014. Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kerja Karyawan PDAM Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 3, No. 7, 2014.
- Cahyono, A, & Sukowati, S. (2016). Perancangan Sistem Gaji Pada PT. Toppan Cibiting Menggunakan Microsoft Visual Basic 6.0 dan Microsoft Sql Server 2000. Jupiter. Ejournal. Borobudur. ac. id Retrieved from <http://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/08/article/download/439/436>.
- Fahrizal dan Utama, Mudiarta. 2017. “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention Karyawan Hotel Kajane Mua Ubud”. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.6, No. 10, 2017: 5405-5431 Issn : 2302-8912.
- Findarti, F. R. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. eJurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 2016, 4 (4): 937-946 ISSN 2355-5408, 937-938.
- Gibran, S. K., & Suryani, I. (2019). Pengaruh Work Overload Dan intimidasi Terhadap Kerja Karyawan Account Officer Pt. Bank Aceh Syariah. Jurnal Manajemen Dan Inovasi, 10(1).
- Hasibuan. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar. Jurnal Manajemen, Strategi

- Bisnis, dan Kewirausahaan. Vol. 7 No. 2, Agustus 2013, 136.
- Iswari, Indra, dan Pradhanawati, Ari. 2018. Jurnal Administrasi Bisnis Volume 7, Nomor 2, September 2018, pp. 83-94, P-ISSN: 2252-3294 E-ISSN: 2548-4923.
- Jalalkamali et al. (2016). "Relationships Between Work Values, Communication Satisfaction, and Employee Job Performance". *Management Decision*, 54(4), 796-814. Retrived from Emerald Insight.
- Lestari, I., & Hidayat, A. E. (2018). Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Angkutan Umum Po. Rudi Di Rangkasbitung Kabupaten Lebak. *Pharmazeutische Industrie*, 80(3), 391–397.
- Nur Diana, Sudarmiatin, S., & Agus Hermawan. (2023). Model of Accounting Information System and SMEs Performance in Contingency Theory Perspective. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 3(03), 47-69. Retrieved from <http://ajmesc.com/index.php/ajmesc/article/view/396>

Hilda Putri Dwi Oktaviani *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

M. Agus Salim **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Arini Fitria Mustapita *)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma