

The Influence Of Workload And Work Stress On Employee Job Satisfaction At Uptd Puskesmas Kotabaru Karawang

Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Uptd Puskesmas Kotabaru Karawang

Malasari^{1*}, Budi Rismayadi², Wike Pertiwi³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn19.malasari@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id²,

wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRAK

Tujuan riset berikut ialah menganalisis hubungan diantara beban kerja pegawai UPTD dengan tingkat stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Kotabaru Karawang. Empat puluh sembilan pegawai UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang berpartisipasi dalam survei yang dipakai dalam riset ini, dipilih dengan memakai prosedur sampel. Beban kerja responden, stres di tempat kerja, dan kepuasan dengan pekerjaan mereka semuanya dinilai melalui kuesioner. Regresi linier berganda dipakai untuk analisis statistik data. Kepuasan kerja di UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang terbukti secara signifikan dipengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja. Ada korelasi negatif diantara beban kerja dan kepuasan kerja, dengan yang kedua memiliki dampak yang lebih besar daripada yang pertama. Studi ini memiliki implikasi signifikan terhadap cara manajemen UPTD di Puskesmas Kotabaru Karawang mengurangi beban kerja dan stres staf mereka dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyse the relationship between UPTD workers' workload and stress levels on job satisfaction at the Kotabaru Karawang Health Centre. Forty-nine UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang employees participated in the survey used in this study, selected using a sample procedure. The respondents' workload, stress at work, and contentment with their jobs were all assessed by means of a questionnaire. Multiple linear regression was used for the statistical analysis of the data. Job satisfaction at UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang was shown to be significantly affected by both workload and work stress. There is a negative correlation between workload and job satisfaction, with the former having a larger impact than the latter. This study has significant implications for the way in which UPTD management at Kotabaru Karawang Health Centre reduces the workload and stress of their staff in order to increase their job satisfaction.

Keywords: Workload, Work Stress, Employee Job Satisfaction

1. Pendahuluan

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mempertahankan keberadaan pegawai atau karyawan dalam sebuah organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai serta mengurangi tingkat absensi dan *turnover*. Menurut survei yang dilakukan Jobstreet pada tahun 2022, sebanyak 73% karyawan tidak puas dengan pekerjaannya (Jobstreet, 2022). Kepuasan kerja sendiri merupakan sesuatu yang personal, artinya setiap personal memiliki ukuran kepuasannya sendiri (Maria, 2021). Secara umum kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, faktor tersebut menurut Kreitner dan Kinicki di antaranya: pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, dan komponen genetik (Sudaryo, Ariwibowo, & Sofiaty, 2018).

UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang yang terletak di desa Wancimekar Kecamatan Kotabaru merupakan sebuah organisasi pelayanan kesehatan publik yang berfungsi memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat setempat. Sebagai organisasi yang bergerak di bidang kesehatan, UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang memiliki tuntutan kerja

yang tinggi dan kompleks, yang dapat meningkatkan beban kerja dan stres kerja pegawai. Kurangnya sumber daya manusia membuat 13 pegawai dari total 49 pegawai harus melakukan pekerjaan rangkap seperti terlihat pada Tabel 1. Dalam situasi tersebut, tentu beban kerja yang diperoleh semakin besar, ditambah lagi jika pasien rujukan jumlahnya membeludak, membuat pegawai kerepotan. Tuntutan tugas karena beban kerja yang tinggi merupakan salah satu faktor yang mengakibatkan stres kerja pada pegawai pada UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang ikut meningkat, sedangkan kepuasan kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang sendiri cenderung berbeda-beda secara personal karena faktor yang mempengaruhi tiap personal juga berbeda.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja sehingga dapat memberikan masukan dalam meningkatkan pelayanan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pada penelitian yang telah dilakukan oleh (Yuridha, 2022), disimpulkan bahwa beban kerja dan stres kerja dapat berpengaruh negatif pada kepuasan kerja pegawai. Pada penelitian yang dilakukan (Yulitiana & Satrya, 2022), disimpulkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan fenomena di atas, penulis memilih judul "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang"

Tabel 1. Data Pegawai Rangkap Jabatan UPTD Puskesmas Kotabaru

No	Nama	Jabatan
1	Hj. Holimah, SKM	Kepala Tata Usaha Koordinator Mutu KMP
2	Elly Tresnasari Ningrum, AMG	Penanggungjawab UKM Esensial Dan Perawatan Kesehatan Masyarakat Pelayanan Gizi (Nutrisi) Dan Koordinator Mutu UKM
3	Erva Anita Simbolon, SST	Penanggungjawab UKM Pengembangan Pelayanan Promosi Kesehatan Pelayanan UKS
4	Ahmad Sofian Hariri, S.Pd	Koordinator Perencanaan Dan Sistem Informasi Kesehatan Pelayanan Kesehatan Lingkungan Pelayanan Kesehatan Tradisional Komplementer
5	Novi Sumiani, AMKeb	Koordinator Keuangan Pelayanan Persalinan
6	dr. Hj. Fatimah Zahra	Penanggungjawab UKP, Kefarmasian Dan Laboratorium Koordinator Mutu UKPP
7	Syafaruddin, AMK	Penanggungjawab Jaringan & Jejaring Pelayanan Puskesmas Puskesmas Keliling
8	Lia Olivia, AMKeb	Penanggungjawab Bangunan Prasarana Dan Peralatan Koordinator MFK
9	drg. Fionir Wisdaputra	Penanggungjawab Mutu Pelayanan Kesehatan Gigi Dan Mulut

10	dr. Nurdin Kamal	Pelayanan Kesehatan Umum Koordinator Keselamatan Pasien
11	Srie Rachmatika, AMd.AK	Koordinator PPI Pelayanan Laboratorium
12	Dewi Suprapti, AMKeb	Pelayanan Kesehatan Kerja Koordinator K3
13	Widiyanti, AMK	Pelayanan Kesehatan Jiwa Pelayanan Rawat Inap

Sumber: (UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang, 2023)

2. Tinjauan Pustaka

Sumber Daya Manusia

Menurut (Nikmat, 2022) sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu untuk melakukan pekerjaan. Rivai mendefinisikan SDM sebagai orang yang mempunyai kesiapan, kemauan dan kemampuan untuk memberi sumbangan usaha demi pencapaian tujuan organisasi (Fachrurazi et al., 2022). Prasetyo, dkk mendefinisikan SDM sebagai individu yang sebagai aset yang perlu dilatih untuk mengembangkan kemampuannya sesuai dengan keterampilannya (Amruddin et al., 2023). Dari definisi tersebut dapat disintesis bahwa SDM merupakan orang atau individu dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki serta dengan kemampuannya tersebut dapat memberikan sumbangan untuk pengembangan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Nikmat, 2022) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai sebuah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan serta tenaga kerja agar lebih berhasil guna dan berdaya guna. Simamora mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai keterlibatan, pengembangan, evaluasi, pemberian jasa, dan pengelolaan anggota dari suatu organisasi atau kelompok (Nikmat, 2022). Hasibuan mendefinisikan MSDM selain sebuah ilmu juga merupakan seni untuk mengatur hubungan serta peran pegawai atau karyawan agar berhasil guna dan berdaya guna demi terwujudnya tujuan perusahaan (Purwanti & Pertiwi, 2022). Menurut (Indrasari & Kartini, 2021) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pengembangan sumber daya manusia bertujuan melakukan perencanaan, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karier pegawai. Dari definisi di atas dapat disintesis bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah ilmu perencanaan dan pengembangan yang berkaitan dengan pendayagunaan kemampuan manusia yang dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan karier agar organisasi dapat berkembang.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan atau tanggung jawab yang dibebankan pada individu pada sebuah instansi atau organisasi dalam waktu tertentu (Affandi, Rozi, & Sunarsi, 2021). Gopher & Doncin mengartikan beban kerja konsep yang muncul karena adanya keterbatasan dalam memproses suatu informasi (Suradi, 2023). Menurut (Suradi, 2023) beban kerja merupakan sejauh individu pekerja mempunyai kapasitas yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Dari definisi tersebut dapat disintesis bahwa beban kerja merupakan besaran tanggung jawab yang dibebankan pada pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Tarwaka membagi faktor yang mempengaruhi beban kerja menjadi 2, yaitu faktor internal, dan faktor eksternal (Affandi et al., 2021). Faktor luar atau eksternal sendiri berkaitan dengan segala hal yang berada di luar pegawai, seperti tugas, tingkat kesulitan, lama waktu bekerja, dan pelimpahan tugas dan wewenang, sedangkan faktor internal merupakan segala hal yang berasal dari dalam tubuh pegawai sendiri, sedangkan indikator pengukuran beban kerja dapat berupa indikator kondisi pekerjaan, indikator waktu kerja, dan indikator target (Fajri, Rahman, & Wahyudi, 2021). Secara umum dimensi beban kerja dapat dibagi 2, yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental (Handika, Yuslistyari, & Hidayatullah, 2020).

Stres Kerja

Stres kerja dapat merupakan sebuah perasaan yang timbul dari dalam diri pegawai akibat tekanan dalam pekerjaan (Suryani, Sugianingrat, Laksemimi, & Sri, 2020). Menurut (Septiani & Siregar, 2022) stres kerja adalah kondisi individu yang tidak mampu untuk memenuhi berbagai macam tuntutan pekerjaan yang mengakibatkan rasa tidak nyaman dan tidak tenang. Menurut (Maria et al., 2022) stres kerja adalah kondisi yang dialami karena gangguan emosional yang datangnya dari dalam diri seseorang yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti iklim kerja, kondisi sosial yang dihadapinya, juga lingkungan kerja. Dari definisi tersebut dapat disintesis bahwa stres kerja merupakan sebuah akibat yang timbul dari dorongan emosional yang dialami seseorang terhadap pekerjaannya karena ketidakmampuan dalam memenuhi tuntutan kerja.

Stavroula Leka menerangkan faktor yang mempengaruhi stres kerja di antaranya (Suryani et al., 2020): jenis pekerjaan, beban kerja, partisipasi dan kontrol, partisipasi dan kontrol, pengembangan karier, hubungan kerja, dan budaya organisasi. Stres kerja dapat menjadi permasalahan yang buruk jika instansi atau perusahaan tidak pandai dalam melakukan manajemen stres pada pegawainya. Adapun indikator pengukuran stres menurut Afandi antara lain: tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan (Qoyyimah, Abrianto, & Chamidah, 2020), sedangkan dimensi stres kerja yaitu: tuntutan tugas dan tuntutan pribadi (Ramadhan & Prasetyo, 2020).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang berkaitan dengan perasaan baik maupun buruk, senang ataupun tidak senang berdasarkan imbalan dan beberapa faktor lainnya (Sudaryo et al., 2018). Qamar menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kadar perasaan pada diri seorang individu pegawai terhadap pekerjaannya baik perasaan mengarah ke hal positif atau negatif (Maria et al., 2022). Menurut (Irmayani, 2021), kepuasan kerja adalah perasaan yang timbul dan ekspresi seseorang individu saat mampu ataupun tidak mampu untuk memenuhi harapan dari proses kerja yang dibebankan kepadanya. Robbins mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sesuatu yang dapat dicapai dalam bekerja disebabkan karyawan telah bekerja dengan baik dan laik untuk memperoleh penghargaan (Lupita, Rismayadi, & Patricia, 2019). Dari definisi tersebut disintesis bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan yang timbul dari diri seseorang berkaitan dengan hasil kerja yang diperoleh dan dapat mengarah kepada hal yang positif atau negatif.

Kreitner dan Kinicki dalam (Sudaryo et al., 2018) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di antaranya: pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, dan komponen genetik. Walaupun kepuasan kerja sifatnya personal, namun secara umum kepuasan kerja dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator, antara lain: seberapa sering mangkir, keinginan pindah, kinerja pegawai (Sudaryo et al., 2018). Luthans membagi dimensi kepuasan kerja meliputi: pekerjaan, kompensasi, promosi, supervisi, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan (Pertiwi, Efendi, Wijaya, & Simatupang, 2019).

3. Metode Penelitian

Riset ini memakai penelitian kuantitatif baik untuk verifikasi maupun deskripsi. Istilah "riset kuantitatif" mengacu pada studi yang memberikan temuan yang sesuai dengan analisis statistik atau pendekatan kuantitatif lainnya (Jaya, 2020). Penggunaan alat statistik untuk pengujian hipotesis ialah penjabaran lain dari riset kuantitatif (Djaali, 2021). Pengumpulan data dilaksanakan memakai survei kuesioner dengan sampel jenuh sebanyak 49 orang dengan memakai *random sampling*. Lokasi riset pada UPTD Puskesmas Kotabaru yang beralamat di Desa Wancimekar Kec. Kotabaru Kab Karawang Jawa Barat, dengan waktu riset, Desember 2022-Januari 2023. Analisis data memakai metode Regresi Linear Berganda, Asumsi Klasik, Uji F (Simultan) Dan Uji T Parsial Hipotesis.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil

UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang merupakan unit pelayanan kesehatan masyarakat yang terletak di desa Wancimekar Kecamatan Kotabaru, Kabupaten Karawang. Puskesmas ini memiliki 49 orang pegawai yang mencakup tenaga kesehatan, tenaga administrasi dan lainnya. Berdasarkan hasil riset didapatkan hasil validasi data dengan jumlah responden sebanyak 49 orang, $df=n-2 =47$ (r tabel 0,281) dinyatakan semua variabel item pertanyaan valid.

Uji Hasil Validitas Beban Kerja

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Beban Kerja

No	Indikator	r Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,905		Valid
2	X1.2	0,491		Valid
3	X1.3	0,760		Valid
4	X1.4	0,954		Valid
5	X1.5	0,905		Valid
6	X1.6	0,954		Valid
7	X1.7	0,370		Valid
8	X1.8	0,760	0,281	Valid
9	X1.9	0,760		Valid
10	X1.10	0,366		Valid
11	X1.11	0,954		Valid
12	X1.12	0,486		Valid
13	X1.13	0,805		Valid
14	X1.14	0,805		Valid
15	X1.15	0,436		Valid

Sumber : (Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023)

Uji Hasil Validitas Stres Kerja

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Stres Kerja

No	Indikator	r Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X2.1	0,503		Valid
2	X2.2	0,528		Valid
3	X2.3	0,515	0,281	Valid
4	X2.4	0,425		Valid
5	X2.5	0,374		Valid

No	Indikator	r Hitung	R Tabel	Keterangan
6	X2.6	0,467		Valid
7	X2.7	0,567		Valid
8	X2.8	0,623		Valid
9	X2.9	0,564		Valid
10	X2.10	0,375		Valid
11	X2.11	0,354		Valid
12	X2.12	0,617		Valid
13	X2.13	0,478		Valid
14	X2.14	0,386		Valid
15	X2.15	0,495		Valid

Sumber : (Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023)

Uji Hasil Validitas Kepuasan Kerja

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	Indikator	r Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Y.1	0,426		Valid
2	Y.2	0,569		Valid
3	Y.3	0,394		Valid
4	Y.4	0,525		Valid
5	Y.5	0,373		Valid
6	Y.6	0,361		Valid
7	Y.7	0,412		Valid
8	Y.8	0,402	0,281	Valid
9	Y.9	0,533		Valid
10	Y.10	0,640		Valid
11	Y.11	0,640		Valid
12	Y.12	0,378		Valid
13	Y.13	0,397		Valid
14	Y.14	0,542		Valid
15	Y.15	0,564		Valid

Sumber : (Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023)

Dari hasil menguji validitas di atas baik memakai aplikasi SPSS maupun Microsoft Excel menghasilkan hasil yang sama valid untuk setiap pertanyaan yang diajukan sebab nilai r Hitung masih di atas R Tabel.

Uji Hasil Reliabilitas

Hasil menguji reliabilitas atau keandalan instrumen riset yang dipakai dalam hal berikut ialah kuesioner, dapat dipastikan instrumen yang dipakai reliabel atau dapat diandalkan berdasarkan perhitungan memakai Cronbach's alpha baik dengan aplikasi SPSS maupun Microsoft Excel, yang dapat dilihat pada Tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r Hitung	r Kritis	Kriteria
Beban Kerja	0,916	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,755	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,748	0,60	Reliabel

Sumber : (Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023)

Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.85726798
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.064
	Negative	-.141
Kolmogorov-Smirnov Z		.989
Asymp. Sig. (2-tailed)		.282

a. Test distribution is Normal.

Sumber : (Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023)

Dari hasil menguji normalitas pada Tabel 6 didapat nilai signifikansi sebanyak $0.282 > 0.05$, maka menyimpulkan yaitu data yang diperoleh terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja (X1)	.142	7.034
	Stres Kerja (X2)	.142	7.034

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : (Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023)

Dari hasil menguji multikolinearitas pada Tabel 7 di atas dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas sebab nilai VIF untuk semua variabel bebas < 10 .

Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-.657	.685		-.959	.343	
1	Beban Kerja (X1)	.018	.038	.178	.474	.638
	Stres Kerja (X2)	.012	.039	.117	.313	.756

a. Dependent Variable: ABSOLUTE_RES1

Sumber : (Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023)

Dari hasil menguji heteroskedastisitas dengan metode Glejser pada Tabel 8 di atas, menyimpulkan yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas sebab signifikansi masing-masing variabel > 0.05 .

Pengujian Hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	82,744	1,011		81,822	,000
1	Beban Kerja (X1)	-,146	,057	-,184	-2,565	,014
	Stres Kerja (X2)	-,645	,057	-,810	-11,312	,000

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : (Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023)

Rumus umum untuk Regresi Linear Berganda ialah $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n$ dari rumus umum tersebut dan berdasarkan hasil dari perhitungan regresi linear berganda pada aplikasi SPSS yang terlihat pada Tabel 9, maka dapat dimasukkan persamaan berikut $Y = 82,774 - 0,146X_1 - 0,645X_2$.

Tabel 10. Koefisien Model

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,983 ^a	,966	,965	,87571

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Beban Kerja (X1)

Sumber : (Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023)

Pengujian Hipotesis Parsial

Pada riset ini nilai *Degree of Freedom* (DF) yang dipakai ialah $DF = n - 2$ atau $DF = 49 - 2 = 47$ dan $\alpha = 0,05$, maka nilai t tabel diperoleh sebanyak 1.67866. Pengujian parsial ini untuk membuktikan hipotesis berikut:

- Hipotesis 1: Ditemukan pengaruhnya signifikan dari variabel beban kerja (X1) kepada kepuasan kerja (Y). Berdasarkan data dari Tabel 9 diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel beban kerja (X1) sebanyak -2,565 atau nilai absolut sebanyak 2,565, maka $2,565 \geq t_{tabel} 1.67866$ dengan tingkat signifikansi 0,014 ($p < 0,05$). Disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka hipotesis 1 dapat berbunyi ditemukan pengaruhnya signifikan dari variabel beban kerja (X1) kepada kepuasan kerja (Y).
- Hipotesis 2: Ditemukan pengaruhnya signifikan dari variabel stres kerja (X2) kepada kepuasan kerja (Y). Berdasarkan data dari Tabel 9 diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel beban kerja (X1) sebanyak -11,312 atau nilai absolut sebanyak 11,312, maka $11,312 \geq t_{tabel} 1.67866$ dengan tingkat signifikansi 0,014 ($p < 0,05$). Disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka hipotesis 2 dapat berbunyi ditemukan pengaruhnya signifikan dari variabel stres kerja (X2) kepada kepuasan kerja (Y).

Pengujian Hipotesis Simultan

Tabel 11. ANOVA (Analysis of Variance)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1015.500	2	507.750	662.115	.000 ^a
	Residual	35.276	46	.767		
	Total	1050.776	48			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Beban Kerja (X1)

b. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : (Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023)

Berdasarkan hasil menguji F pada Tabel 11 nilai signifikansi sebanyak $0,000 < 0,05$ artinya semua variabel bebas dalam hal ini beban kerja dan stres kerja memengaruhi secara simultan pada variabel terikat yakni kepuasan kerja.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama dari pengaruhnya beban kerja kepada kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Kotabaru diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05 dengan nilai koefisien bertanda negatif yakni -0,0146. Hal ini mengindikasikan yakni beban kerja memengaruhi negatif kepada kepuasan kerja pegawai. Artinya, jika beban kerja naik satu satuan maka kepuasan pegawai akan turun sebanyak 0,0146 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dari model regresi ialah tetap.

Hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari variabel stres kerja kepada kepuasan kerja, Berdasarkan data dari Tabel 9 diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel beban kerja (X_1) sebanyak -11,312 atau nilai absolut sebanyak 11,312, maka $11,312 \geq t_{tabel}$ 1.67866 dengan tingkat signifikansi 0,014 ($p < 0,05$). Disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka hipotesis 2 dapat berbunyi ditemukan pengaruhnya signifikan dari variabel stres kerja (X_2) kepada kepuasan kerja (Y).

Pengaruh simultan beban kerja dan stres kerja kepada kepuasan kerja pegawai puskesmas Kotabaru Karawang. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji F pada Tabel 10 mengindikasikan yakni nilai sig ($0,000 < \alpha 0,05$) artinya semua variabel bebas dalam hal ini beban kerja dan stres kerja memengaruhi secara simultan pada variabel terikat yakni kepuasan kerja.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan tujuan riset dan rumusan masalah yang diidentifikasi sebagai pedoman riset dan hasil analisis serta pengujian hipotesis yang telah dilaksanakan, maka diperoleh kesimpulan dari riset yang telah dilaksanakan sebagai berikut:

1. Beban kerja yang dimiliki pegawai UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang terbilang tinggi sebab selain kekurangan pegawai juga pegawai harus melakukan pekerjaan rangkap.
2. Stres kerja yang dimiliki pegawai UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang terbilang tinggi selain dipengaruhi beban kerja, juga dipengaruhi faktor lain.
3. Kepuasan kerja pegawai UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang ini berbeda setiap orang karena faktor yang memengaruhi kepuasan kerja ini juga berbeda-beda.
4. Beban kerja memiliki pengaruh signifikan negatif kepada kepuasan kerja, di mana semakin tinggi beban kerja pegawai dapat mengurangi kepuasan kerja pegawai tersebut.
5. Stres kerja memiliki pengaruh signifikan negatif kepada kepuasan kerja, di mana semakin tinggi stres kerja pegawai dapat mengurangi kepuasan kerja pegawai tersebut.
6. Beban kerja dan stres kerja secara simultan memengaruhi kepada kepuasan kerja pegawai.

Ucapan Terima Kasih

Kami menyadari bahwa penelitian ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dari banyak pihak, untuk itu kami mengucapkan terima kasih kepada pihak Universitas Buana Perjuangan Karawang, terutama dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Ketua Yayasan Buana Pangkal Perjuangan Karawang, Rektor Universitas Buana Perjuangan, pihak Puskesmas Kotabaru yang telah memberikan kami kesempatan untuk melakukan penelitian, dan memberikan data yang dibutuhkan dalam penelitian. Kami juga mengucapkan terima kasih pada *reviewer* yang telah berkenan *me-review* dan memberikan saran dan masukan.

Daftar Pustaka

- Affandi, A., Rozi, A., & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen SDM Strategik*. Serang: Bintang Visitama.
- Amruddin, Cahyani, R. R., Hasni, Purnomo, Y. J., Mamede, M., Kusnadi, I. H., ... Sarjana, S. (2023). *Manajemen SDM di Era Society 5.0*. Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Djaali. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fachrurazi, Ekowati, D., Yoeliastuti, Rusiyati, S., Kamisi, H. La, Nurkadarwati, ... Hidayat, R. (2022). *Pengantar Manajemen*. Batam: Cendekia Mulia Mandiri.
- Fajri, C., Rahman, Y. T., & Wahyudi. (2021). Membangun Kinerja Melalui Lingkungan Kondusif, Pemberian Motivasi Dan Proporsional Beban Kerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 211–220. Retrieved from <https://ojs pustek.org/index.php/SJR/article/view/269>
- Handika, F. S., Yuslistyari, E. I., & Hidayatullah, M. (2020). Analisis Beban Kerja Fisik Dan Mental Operator Produksi Di Pd. Mitra Sari. *Jurnal InTent*, 3(2), 82–89. Retrieved from <http://ejournal.lppm-unbaja.ac.id/index.php/intent/article/view/953/543>
- Indrasari, M., & Kartini, I. A. N. (2021). *Karakteristik Sumber Daya Manusia Era Digital (Perspektif Kepemimpinan, Motivasi Dan Etos Kerja)*. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Irmayani, N. W. D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Jobstreet. (2022). 73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka. Retrieved 29 April 2023, from <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/plan-your-career/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/>
- Lupita, D. W., Rismayadi, B., & Patricia, F. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA KESEHATAN (Study Kasus pada Puskesmas di Kecamatan Kotabaru Karawang). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 5(1), 61–73.
- Maria, Ahmadi, L. P., Setiawan, R. A., Tabun, M. A. B. S., Sudarni, A. A. C., Hariyanti, ... Akib, S. (2022). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Lombok Barat: Seval Literindo Kreasi.
- Maria, S. (2021). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai*. Bojong: PT Nasya Expanding Management.
- Nikmat, K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Praya: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Pertiwi, Y., Efendi, E., Wijaya, A., & Simatupang, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Kebun Bangun. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(2), 11–20. doi:10.37403/sultanist.v7i2.149
- Purwanti, S. T., & Pertiwi, W. (2022). Analisis Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di Subdivisi Quality Control PT. Ochiai Menara Indonesia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 608–621.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20. doi:10.24269/asset.v2i1.2548
- Ramadhan, R., & Prasetyo, A. P. (2020). PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASIDAN STRES KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Dinas Kesehatan Lampung Tengah), 7(2), 1–23. Retrieved from <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/12157/11963>
- Septiani, L. D., & Siregar, T. (2022). *Terapi Spiritual Emotional Freedom Technique (SEFT) untuk Mengatasi Stres Kerja Perawat*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiaty, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Bandung: Andi Offset.
- Suradi. (2023). *Beban Kerja Teori dan Aplikasi Bata Ringan (Autoclaved Aerated Concrete)*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., Laksemini, & Sri, K. D. I. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Badung: Nilacakra.
- Yulitiana, D., & Satrya, I. G. B. (2022). Peran Stres Kerja Memediasi Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Cabang PT Bintang Sidoraya. *E-Jurnal Manajemen*, 11(1), 62–81. Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/72373>
- Yuridha, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1127–1144. Retrieved from <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK/article/view/235>