

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN *JOB CRAFTING* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Rada Yuridha

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis,
Universitas Negeri Surabaya
Email: rada.18130@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This research seeks to evaluate and assess the impact of workload, work stress, and job crafting on employee job satisfaction in outsourcing firms. This is a sort of quantitative study involving primary data sources, where data is gathered directly from the primary sources in the form of observations, interviews, and questionnaires. This study's sample consisted of 100 workers. Multiple linear regression analysis using IBM SPSS 25 is utilised as a technique. The scale utilised for measurement is a Likert scale. Workload has a negative and significant impact on job satisfaction, job stress has a negative and significant impact on job satisfaction, and job crafting has a positive and significant influence on job satisfaction, according to the findings of the research.

Keywords: *Workload, Work Stress, Job Crafting, Job Satisfaction*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dan mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, dan job crafting terhadap kepuasan kerja karyawan. Jenis didalam penelitian ini adalah kuantitatif yang melibatkan sumber data primer, dimana data dikumpulkan langsung dari sumber primer dalam bentuk observasi, wawancara, dan kuesioner. Sampel penelitian ini terdiri dari 100 pekerja. Analisis regresi linier berganda menggunakan IBM SPSS 25 digunakan sebagai teknik. Skala yang digunakan untuk pengukuran adalah skala Likert. Menurut hasil penelitian ini beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan job crafting berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: *Beban Kerja, Stres Kerja, Job Crafting, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan, departemen sumber daya manusia bertanggung jawab atas manajemen staf, termasuk peningkatan keterampilan dan pengetahuan, pengembangan kemampuan dan bakat, dan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia ditangani secara efektif, kontribusi pekerja terhadap tujuan perusahaan akan maksimal (Benjamin Bukit & Abdul Rahmat, 2017). Karyawan di perusahaan outsourcing ini terdapat hal yang mempengaruhi kepuasan kerja berdasarkan fenomena yang menjadi subjek penelitian ini. Dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas staf organisasi diharapkan mampu memperhatikan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan utama organisasi Kesawa *et al.* (2019). Kepuasan terhadap pekerjaan seseorang adalah sikap, perilaku, dan cara pandang seorang karyawan saat melakukan kewajiban pekerjaannya. Karyawan yang bervariasi akan memiliki tingkat kebahagiaan kerja yang berbeda, dengan tingkat kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja pekerja (Bhastary, 2020). Kepuasan kerja setiap karyawan pastinya masing-masing memiliki perbedaan sesuai dengan bidang pekerjaan mereka. Namun karyawan di perusahaan outsourcing ini diharapkan mampu menyesuaikan dirinya sendiri pada tuntutan pekerjaan yang meliputi marketing, monitoring *invoice*, dan pengelolaan bisnis perusahaan, dan lain sebagainya. Meninjau dari banyaknya pekerjaan

yang harus dilaksanakan oleh karyawan, seorang manajer sumber daya manusia harus mampu melihat masalah yang muncul atau dalam hal tersebut ialah beban kerja.

Menurut (Saefullah, 2017), beban kerja seseorang ditentukan oleh jenis pekerjaan berupa standar kerja yang tegas. Inefisiensi, sering dikenal sebagai ketidakefektifan, adalah hasil dari tuntutan beban kerja yang diberikan terlalu tinggi atau tidak memadai. Beban kerja perusahaan dapat dianggap sebagai jumlah total semua tugas atau jumlah total tugas yang wajib dikerjakan sesuai waktu yang sudah ditetapkan (Irawati & Carrollina, 2017). Beban kerja ialah sejauh mana keterampilan seorang pekerja individu diperlukan agar dia dapat melakukan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Beban kerja ditunjukkan dengan jumlah pekerjaan yang wajib dikerjakan serta batasan waktu yang dimiliki pekerja untuk mengerjakan tugasnya, serta kemampuan dalam menilai secara subjektif tentang pekerjaan yang diberikan (Paramitadewi, 2017).

Dalam penelitian sebelumnya, Tembengi *et al.* (2016) dan Parimita *et al.* (2017) menemukan jika tuntutan dari beban pekerjaan yang berlebihan mempunyai pengaruh besar dan merugikan pada kebahagiaan dalam kehidupan profesional seseorang. Dalam penelitian ini, indikator beban yang paling penting ialah kecepatan dalam bekerja, yang memiliki pengaruh negatif dan cukup besar terhadap upah pekerja serta kebahagiaan kerja mereka. Ketika karyawan berada di bawah tekanan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan cepat, mereka menjadi lebih tidak puas dengan pekerjaan mereka dan lebih mungkin untuk terburu-buru menyelesaikannya.

Menurut Mangkunegara (2017), stres kerja adalah sensasi tekanan yang dihadapi pekerja di tempat kerja. Gejala stres akibat pekerjaan ini antara lain ketidakstabilan emosi, perasaan tidak puas, menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, dan sebagainya. Menurut Vanchapo (2020) adalah kondisi emosional yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara beban kerja individu dengan kapasitasnya untuk menangani tuntutan yang dihadapinya. Stres juga dapat dilihat sebagai situasi yang didefinisikan oleh ketidakseimbangannya fisik dan psikologis yang berpotensi mempengaruhi perasaan, proses berpikir, dan kesehatan mereka. Stres kerja sebagaimana didefinisikan oleh Fahmi (2014), ialah suatu kondisi yang memojokkan diri dan jiwa seseorang untuk melampaui batas kesanggupannya, jika tidak ditangani akan berdampak buruk bagi kesehatannya. Oleh sebab itu, banyak dari pekerja ini melakukan *job crafting* untuk mencari flow kerjanya masing-masing untuk membuat mereka nyaman mungkin dengan kebutuhannya.

Menurut Slemp *et al.* (2014), *job crafting* ialah teknik bagi pekerja untuk berperan aktif dalam pekerjaannya dengan menciptakan modifikasi fisik dan kognitif. Pembuatan pekerjaan bersifat informal karena menekankan modifikasi positif. Karyawan mengambil inisiatif atas dasar kepentingan, nilai-nilai mereka, dan menghasilkan kebahagiaan mereka. *Job crafting* juga merupakan semacam pemahaman yang dipersonalisasi yang berasal dari pengalaman kerja yang digunakan untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan. Menurut (Bakker & Oerlemans, 2019), *job crafting* adalah kegiatan yang menunjukkan perubahan yang dilakukan pekerja secara aktif dalam membangun pekerjaan mereka sendiri, yang mungkin memiliki beberapa hasil yang baik, seperti kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan pengembangan yang mengarah ke profesionalitas. *Job crafting* menurut (KIRKENDALL, 2013), adalah proses di mana orang memodifikasi aspek dan persepsi pekerjaan agar dapat memenuhi kualitas pekerjaan dan harapan mereka sendiri.

Dalam penelitian sebelumnya, Rania & Agus (2020) menyatakan *job crafting* mempunyai dampak yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. *Job Crafting* merupakan keadaan dimana karyawan dapat menyesuaikan kemampuan yang dimiliki

dengan perubahan yang terjadi dalam dunia kerja. Untuk karyawan yang memiliki tingkat *job crafting* tinggi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dikarenakan karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi dan rasa kepemilikan terhadap perusahaan tersebut lebih tinggi dikarenakan adanya pengorbanan dari karyawan untuk beradaptasi terhadap perubahan pada sistem kerja, begitu pula dengan penelitian Emanuela Ingusei *et al.* (2016) dan Kusuma Ningrum (2019) mengatakan bahwa *job crafting* mempunyai kaitan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pekerja di perusahaan outsourcing ini diketahui memiliki tingkat kepuasan kerja yang bervariasi berdasarkan apa yang mereka lakukan, berdasarkan wawancara dengan sejumlah karyawan di perusahaan outsourcing ini karyawan diharapkan mampu menyesuaikan dirinya sendiri pada tuntutan pekerjaan yang meliputi marketing, monitoring *invoice*, dan pengelolaan bisnis perusahaan, dan lain sebagainya. Meninjau dari banyaknya pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh karyawan, seorang manajer sumber daya manusia harus mampu melihat masalah yang muncul atau dalam hal ini adalah beban kerja. Akibatnya, penting untuk dicatat bahwa beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan individu mengalami stres terkait pekerjaan. Penyebab stres biasanya diikuti oleh kejadian-kejadian yang berdampak pada jiwa seseorang dan keadaan yang berada di luar kendalinya, sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Untuk mengembangkan kinerja kerja mereka sendiri, banyak dari pekerja ini terlibat dalam *job crafting* karena tuntutan kerja yang tinggi yang dapat menyebabkan stres terkait pekerjaan. Mengingat hal tersebut, peneliti berminat untuk melaksanakan penelitian dengan judul: Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan *Job Crafting* Terhadap Kepuasan Kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Menurut (Saefullah, 2017), beban kerja seseorang ditentukan oleh jenis pekerjaan berupa standar kerja yang tegas. Pekerjaan yang terlalu berat atau terlalu mudah akan menghasilkan tingkat efisiensi yang lebih rendah. Jika ada terlalu banyak orang untuk jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, maka tugasnya terlalu ringan. Kelebihan ini memaksa perusahaan untuk membayar lebih banyak untuk produktivitas yang sama, sebaliknya ketika perusahaan hanya memiliki sedikit pekerja, dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental para pekerja. Jumlah total kerja yang wajib dilakukan organisasi pada periode waktu yang sudah ditetapkan dikenal sebagai "beban kerja" (Irawati & Carrollina, 2017). Beban kerja adalah sejauh mana kemampuan setiap karyawan diperlukan untuk memenuhi tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini ditentukan oleh jumlah pekerjaan yang diharapkan setiap karyawan untuk dilakukan, waktu yang dialokasikan untuk menyelesaikan tugas, serta kemampuan dalam menilai secara subjektif tentang pekerjaan yang diberikan (Paramitadewi, 2017). Menurut Koesomowidjojo (2017), ada beberapa aspek yang bisa dipakai agar dapat mempertimbangkan kuantitas pekerjaan dalam suatu organisasi yang harus ditoleransi oleh pekerja, antara lain keadaan kerja, pemanfaatan waktu kerja, dan tujuan yang akan dicapai.

Stres Kerja

Menurut (Cahyono, 2014) stres ialah adanya tekanan yang mempengaruhi kondisi dan keadaan fisik atau mental seseorang, dan tekanan ini dapat berasal dari dalam atau luar. Menurut (Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017) stres kerja adalah sensasi tekanan yang dihadapi pekerja di tempat kerja. Gejala stres akibat pekerjaan ini antara lain

ketidakstabilan emosi, perasaan tidak puas, menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, dan sebagainya. Menurut Vanchapo (2020) stres kerja adalah keadaan emosional yang disebabkan oleh ketidakseimbangan antara beban kerja dan kemampuan seseorang dalam menghadapi tekanan yang dihadapinya. Ketidakseimbangan fisik dan psikologis juga dapat menyebabkan stres, yang dapat berdampak pada emosi, pikiran, dan kesejahteraan karyawan. Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja ialah keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau tuntutan pekerjaan sampai melebihi batas kemampuan pegawai dan juga perasaan yang menekan atau tertekan baik secara tuntutan fisik maupun psikologis yang dialami karyawan dapat menyebabkan emosi tidak stabil. Menurut (Hasibuan, 2014), indikator stress kerja meliputi: beban kerja, sikap pimpinan, jam kerja, konflik, dan komunikasi.

Job Crafting

Menurut (Nugroho & Setiyawati, 2019), *job crafting* secara mandiri mengubah komponen pekerjaan seorang karyawan untuk lebih menyelaraskan karakteristik pekerjaan dengan kebutuhan, bakat, dan preferensi karyawan. *Job crafting* ialah semacam perubahan yang dimulai oleh karyawan agar dapat menyeimbangkan tuntutan pada beban kerja serta sumber daya pada pekerjaan. Derks *et al.* (2012). Menurut (Bakker & Oerlemans, 2019), *job crafting* adalah kegiatan yang menunjukkan perubahan yang dilakukan pekerja secara aktif dalam membangun pekerjaan mereka sendiri, yang mungkin memiliki beberapa hasil yang baik, seperti kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan pengembangan yang mengarah ke profesionalitas. *Job crafting* menurut (KIRKENDALL, 2013), adalah proses di mana orang memodifikasi aspek dan persepsi pekerjaan agar dapat memenuhi kualitas pekerjaan dan harapan mereka sendiri. Menurut (Slemp, G. R., & Brodrick, 2014), *job crafting* ialah teknik bagi pekerja untuk berperan aktif dalam pekerjaannya dengan menciptakan perubahan baik secara fisik ataupun kognitif. Menurut (Maria Tims, Daantje Derks, 2012), indikator *job crafting* meliputi: memperluas sumber daya, menurunkan tekanan di tempat kerja, meningkatkan interaksi sosial, dan meningkatkan keterampilan dalam situasi sulit.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah sikap, perilaku, dan cara pandang seorang pekerja terhadap kewajiban pekerjaannya. kepuasan kerja adalah bersifat pribadi. Berbagai karyawan akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda, yang akan berdampak pada pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tersebut (Bhastary, 2020). Menurut Setiawan (2017), kepuasan kerja adalah sesuatu yang membuat seseorang senang dengan pekerjaannya. Memperoleh rasa senang atau perasaan menyenangkan tentang pekerjaan seseorang dengan menganalisis aspek-aspeknya merupakan kepuasan kerja (Stephen P. Robbins, 2018). Menurut Luthans (2006), Kepuasan kerja adalah perasaan yang dipicu oleh persepsi seseorang terhadap lingkungan kerjanya. Kebahagiaan di tempat kerja adalah emosi yang tidak berwujud, namun dapat dirasakan, yang berpengaruh pada sikap seseorang, semisal loyalitas yang lebih besar kepada organisasi/perusahaan, prestasi kerja yang optimal, dan kepatuhan terhadap aturan organisasi. Kepuasan kerja ialah perilaku yang ditunjukkan pekerja terhadap pekerjaannya (Luz *et al.*, 2018). Menurut (Issa *et al.*, 2013), kepuasan kerja ditentukan oleh lima faktor berikut: pendapatan, pekerjaan itu sendiri, prospek karir, pengawasan, dan rekan kerja.

Hubungan antar variabel

Menurut penelitian (Paijan & Putri, 2019), (Yo, Putu Melati Purbaningrat dan Surya, 2015), (Dwinati et al., 2019), Tembengi *et al.* (2016), dan Parimita *et al.* (2017) beban kerja mengakibatkan dampak besar dan negatif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja turun ketika beban kerja meningkat. Menurut hasil pengujian pada penelitian ini, aspek yang paling berpengaruh untuk menilai faktor beban kerja adalah kecepatan kerja, yang mempunyai pengaruh negatif dan signifikansi terhadap kepuasan kerja, khususnya upah pekerja. Ketika karyawan diharapkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan cepat, maka hal itu mengakibatkan mereka kurang senang dengan pekerjaan mereka dan menyebabkan mereka merasa terdorong untuk menyelesaikan tugas mereka dengan segera.

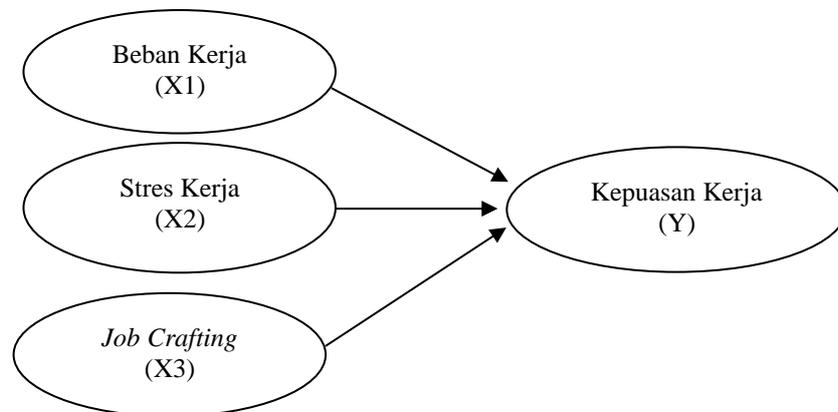
H1: Diduga ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

Menurut penelitian (Fardah & Ayuningtias, 2020) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan CV Fatih Terang Purnama, ketika sebuah perusahaan tidak mengelola stress kerja dengan baik hal tersebut memberikan dampak yang menjadi hambatan para karyawannya dan tujuan yang diinginkan perusahaan tidak tercapai. Hal ini memiliki makna semakin tinggi stress kerja akan semakin menurunkan kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya. Hal ini sejalan dengan temuan Andri Wijaya (2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi stress kerja akan berpengaruh pada menurunnya kepuasan kerja karyawan, karena hal tersebut akan dapat merugikan perusahaan. Pembagian kerja yang diberikan juga harus diperhatikan proporsionalis beban kerja, begitu pula dengan temuan (Wibowo et al., 2015), dan Suartana & Dewi (2020) juga berpendapat bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2: Diduga ada pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja

Menurut penelitian Kusuma Ningrum (2019), Perawat di rumah sakit melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi ketika mereka memiliki kontrol lebih besar atas lingkungan kerja mereka. Kebahagiaan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kerajinan kerja jika ada faktor lain. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian (Sidin et al., 2021). *Job crafting* dapat meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan jika didukung oleh faktor lain seperti keamanan kerja, kompensasi yang baik, pekerjaan itu sendiri, dan hubungan dengan atasan langsungnya. Rania & Agus (2020) menyatakan juga variabel *job crafting* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. *Job Crafting* merupakan kondisi dimana karyawan dapat menyesuaikan kemampuan yang dimiliki dengan perubahan yang terjadi dalam dunia kerja. Untuk karyawan yang memiliki tingkat *job crafting* tinggi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dikarenakan karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi dan rasa kepemilikan terhadap perusahaan tersebut lebih tinggi dikarenakan adanya pengorbanan dari karyawan untuk beradaptasi terhadap perubahan pada sistem kerja, begitu pula dengan penelitian Emanuela Ingusei *et al.* (2016) menyatakan bahwa *job crafting* mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3: Diduga ada pengaruh *job crafting* terhadap kepuasan kerja



Gambar 1. KERANGKA PENELITIAN

METODE

Metode penelitian menggunakan *quantitative*: melalui pengamatan langsung terhadap suatu subjek dan menyebarkan kuesioner, sample berjumlah 100 karyawan untuk penelitian ini. Pemilihan sampel secara acak dari suatu populasi tanpa memperhatikan stratifikasi populasi dikenal sebagai “*simple random sampling*”, menurut (Sugiyono, 2018). Untuk skala *likert*, skor maksimalnya adalah 4, sedangkan skor terendahnya adalah 1, dan opsi jawaban mendapat skor 1 untuk sangat tidak setuju dan nilai 4 untuk sangat setuju. Data pada penelitian ini memakai Analisis Regresi Linier Berganda.

HASIL PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Hal ini dipakai agar dapat mengetahui sah atau tidaknya butir-butir pernyataan pada angket dalam uji validitas. Jika nilai $r_{hitung} >$ dari nilai r_{tabel} , maka uji validitas dianggap valid. Nilai signifikansi 5% berdasarkan r_{tabel} untuk 100 responden adalah 0,196. Hasil uji validitas untuk variabel beban kerja, stres kerja, *job crafting*, dan kepuasan kerja untuk semua item pernyataan $>$ dari r_{tabel} , hal ini memperjelas bahwa variabel beban kerja, stres kerja, *job crafting*, dan kepuasan kerja untuk masing-masing variabel item pernyataan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Dalam mencari reliabilitas pada penelitian ini memakaikan *cronbach Alpha* untuk menguji reliabilitas dengan mengukur konstruk, konstruk dinyatakan reliabel saat nilai *cronbach Alpha* $\geq 0,70$ (Ghazali, 2014). Berdasarkan hasil dari output uji reliabilitas dengan 4 variabel yaitu, beban kerja, stres kerja, *job crafting* dan kepuasan kerja dinyatakan reliabel. Hal itu dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* yang didapatkan $\geq 0,70$ yaitu untuk variabel X1 didapatkan nilai sebanyak 0,813, untuk variabel X2 didapatkan nilai sebanyak 0,840, untuk variabel X3 didapatkan nilai sebanyak 0,834, untuk variabel Y didapatkan nilai sebanyak 0,873.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 1.
HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Variabel	Multikolinearitas	
	Tolerance	VIF
Beban Kerja	,230	4,354
Stres Kerja	,215	4,650
<i>Job Crafting</i>	,334	2,996

Sumber: Output SPSS (2022, data diolah)

Pada analisis berikut ini, banyak uji yang diterapkan, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas yang digunakan untuk menguji asumsi klasik. Dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov $\geq 0,05$, dilakukan uji normalitas. Menurut hasil uji normalitas penelitian berikut ini, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) ialah 0,735, memperlihatkan jika data pada penelitian ini mengartikan distribusi normal. Tabel 1 menampilkan hasil uji multikolinearitas yang menunjukkan bahwa semua variabel independent bebas multikolinearitas dan memiliki nilai VIF $\leq 10,00$ dan nilai Tolerance ≥ 10 atau 0,10. Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas menghasilkan scatter plot yang menunjukkan bahwa sebaran titik-titik data tidak terbentuk dan tidak berkumpul di atas atau di bawah. Terlihat juga pada gambar tersebut bahwa titik-titik pada data berdistribusi di atas dan di bawah atau mendekati angka 0. Oleh karena itu, tidak ada bukti heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini nilai konstanta sebesar 19,087 menunjukkan bahwa apabila Beban Kerja (X_1), Stres kerja (X_2), dan *Job Crafting* (X_3) konstan = 0, maka Y (kepuasan Kerja) sebesar 19,087. Beban Kerja (X_1) memiliki dampak yang negatif terhadap kepuasan kerja sebesar -0,235 dengan peningkatan 1% Beban Kerja dan asumsi variabel lain bernilai tetap, maka Kepuasan Kerja meningkat sebanyak 0,235. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebanyak -0,252 atau 2,52%. Stres kerja (X_2) memiliki dampak yang negatif terhadap kepuasan kerja sebesar -0,213 dengan peningkatan 1% Stres Kerja dan asumsi variabel lain bernilai tetap, maka Kepuasan Kerja meningkat sebanyak 0,213. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja -0,240 atau 2,40%. *Job Crafting* (X_3) mempunyai dampak yang positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,435 dengan peningkatan 1% *Job Crafting* dan asumsi variabel lain bernilai tetap, maka Kepuasan Kerja meningkat sebesar 0,439 atau 4,39%.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 2.
HASIL UJI T

Variabel	Uji T <i>T</i>	Sig.
Beban Kerja	-2,397	0,018
Stres Kerja	-2,210	0,030

Job Crafting 5,043 0,000

Sumber: Output SPSS (2022, data diolah)

Pada penelitian ini pengujian hipotesis memakai uji t, uji F dan uji koefisiensi determinasi (R^2). Dalam uji t bisa diketahui pada Tabel 2 menunjukkan hasil X_1 (Beban Kerja) menunjukkan bahwa nilai t-hitung dan t-tabel sebanyak ($2,397 \geq 1,984$) dan taraf signifikannya ($0,018 \leq 0,05$) alhasil bisa diartikan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan begitu dinyatakan jika beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. X_2 (Stres Kerja) menunjukkan bahwa nilai t-hitung dan t-tabel sebesar ($2,210 \geq 1,984$) dan taraf signifikannya ($0,030 \leq 0,05$) maka bisa diartikan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan begitu dinyatakan jika stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. X_3 (*Job Crafting*) menyatakan bahwa nilai t-hitung dan t-tabel sebesar ($5,043 \geq 1,984$) dan taraf signifikannya ($0,000 \leq 0,05$) maka bisa dijelaskan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dinyatakan jika *job crafting* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian ini, Uji F menggunakan dasar pengambilan keputusan apabila nilai signifikan $< 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima (berarti variabel bebas (*independent*) berpengaruh atau signifikan terhadap variabel Y (*dependen*). Berdasarkan hasil output data uji F menunjukkan bahwa F hitung $>$ nilai F tabel ($99,794 > 2,70$) dengan signifikan dibawah $0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat di simpulkan dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas (*independent*) yang terdiri dari Beban Kerja, Stres Kerja, dan *Job Crafting* secara bersama-sama atau serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja.

Dalam penelitian ini, uji koefisien determinasi (R^2) menyatakan jika nilai *Adjusted R Square* ialah sebanyak $0,750$, maka hal ini bermakna 75% variabel kepuasan kerja bisa dijabarkan dari ketiga variabel beban kerja, stres kerja, dan job crafting, sedangkan sisanya ($100\% - 75\% = 25\%$) disebabkan oleh variabel lain yang diluar variabel yang dipakai pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini, secara parsial menunjukkan hasil X_1 (Beban Kerja) bahwa nilai t-hitung dan t-tabel sebanyak ($2,397 \geq 1,984$) dan taraf signifikannya ($0,018 \leq 0,05$) alhasil H_1 diterima dan terbukti. Dengan begitu dinyatakan jika beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi tuntutan beban kerja yang diberikan, maka semakin menurunnya kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya.

Hal ini sesuai dengan penelitian Agung Aditya (2022), besarnya beban kerja merupakan konsekuensi yang harus diterima oleh banyak orang dalam berbagai profesi pekerjaan. Penelitian ini juga didorong oleh temuan Novita *et al.* (2022), yang menemukan jika pengurangan beban kerja karyawan dapat meningkatkan kebahagiaan pekerjaannya, semakin besar beban kerja perusahaan, semakin buruk kepuasan kerja pekerjanya. Oleh karena itu, perusahaan akan lebih disukai dan karyawan akan lebih puas jika diberikan lebih sedikit tugas dan lebih banyak waktu luang, karena tingkat kejenuhan akan meningkat, serta penelitian dari (Tambengi, 2016), Iskandar & Sembada (2018), dan Setianingsih (2017)

berpendapat jika tuntutan beban kerja mengakibatkan dampak secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil kuesioner yang disebar bahwasannya beban kerja secara parsial dan simultan mengakibatkan dampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan diharapkan mampu menyesuaikan dirinya sendiri pada tuntutan pekerjaan yang meliputi marketing, monitoring *invoice*, dan pengelolaan bisnis perusahaan, dan lain sebagainya. Meninjau dari banyaknya perkerjaan yang harus dilaksanakan oleh karyawan, seorang manajer sumber daya manusia harus mampu melihat masalah yang muncul yang dapat menurunkan kepuasan kinerja karyawan itu sendiri.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini, secara parsial menunjukkan hasil X_2 (Stres Kerja) nilai t-hitung dan t-tabel sebesar ($2,210 \geq 1,984$) dan taraf signifikannya ($0,030 \leq 0,05$) alhasil H_2 dapat diterima dan terbukti. Dengan begitu dinyatakan jika stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi stres kerja, maka semakin menurunnya kepuasan kerja, begitu juga sebaliknya.

Hal ini sesuai dengan temuan (Yusnani & Sary, 2019) jika pekerja yang tingkat stres kerja yang tinggi mempunyai kepuasan kerja yang jauh lebih rendah. Temuan penelitian ini dikuatkan oleh temuan Fagar & Hani (2020), yang menemukan jika stres kerja mengakibatkan dampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tingkat stres kerja yang tinggi bakal menimbulkan berbagai efek negatif terhadap kinerja karyawan, yang akhirnya akan berpengaruh pada tujuan organisasi. Perusahaan dapat mengatur tingkat stres dengan menawarkan berbagai fasilitas hiburan untuk mengurangi ketegangan yang dihadapi oleh para pekerjanya. Penelitian Suartana & Dewi (2020), (Ridho, M., Susanti, 2019), dan (Bhastary, 2020) memperlihatkan jika stres kerja mengakibatkan dampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Mengurangi tingkat stres akan meningkatkan kebahagiaan karyawan dan meningkatkan kontribusi mereka kepada organisasi.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil kuesioner yang disebar bahwasannya stres kerja secara parsial dan simultan mengakibatkan pengaruh negatif dan cukup besar terhadap kepuasan kerja. Seringkali karyawan merasakan stres kerja dikarenakan tuntutan pekerjaan yang mengharuskan karyawan untuk mencapai target yang ditentukan. Meninjau dari banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh karyawan, penting untuk dicatat bahwa tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat mengakibatkan individu mengalami stres terkait pekerjaan dan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan. Penyebab stres diikuti oleh kejadian-kejadian yang berdampak pada jiwa seseorang dan keadaan yang berada di luar kendalinya, sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Pengaruh Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini, secara parsial menunjukkan hasil X_3 (*Job Crafting*) menyatakan bahwa nilai t-hitung dan t-tabel sebesar ($5,043 \geq 1,984$) dan taraf signifikannya ($0,000 \leq 0,05$) alhasil H_3 diterima dan terbukti. Dengan demikian dinyatakan jika *job crafting* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan dengan *job crafting* yang tinggi akan lebih terikat pada pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan temuan Yuli & Mahdani (2020) jika *job crafting* mengakibatkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini sependapat dengan temuan Rania & Agus (2020) bahwa *job crafting* mengakibatkan dampak yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. *Job Crafting* adalah kapasitas pekerja untuk



menyesuaikan keterampilan mereka dengan perubahan di dunia kerja. Hal ini akan mempengaruhi kepuasan kerja pekerja dengan tingkat *job crafting* yang tinggi karena karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab dan rasa kepemilikan organisasi yang lebih besar sebagai akibat dari pengorbanan yang dilakukan untuk beradaptasi dengan perubahan sistem kerja. Begitu pula dengan temuan Kusuma Ningrum (2019) juga berpendapat bahwa *job crafting* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil kuesioner yang disebar atau hasil jawaban responden bahwasannya *job crafting* secara parsial dan simultan mengakibatkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Banyak dari pekerja ini terlibat dalam *job crafting* karena tuntutan pekerjaan yang diberikan. Mereka mencari flow kerjanya atau secara inisiatif mengubah atau mendesain pekerjaannya masing-masing dalam menyesuaikan kebutuhan itu sendiri. Hal ini disebabkan karena membuat perubahan dalam tugas seperti membangun pekerjaan baru dan mengurangi tuntutan yang menghambat dan semangat yang tinggi untuk berhasil dalam melakukan perubahan tersebut. Karyawan sering kali mencoba untuk meminta saran kepada rekan maupun atasan mengenai kinerjanya, selain itu budaya kerja perusahaan yang menuntut karyawannya untuk mampu bekerja secara kreatif dan inovatif menjadikan *job crafting* sebagai salah satu upaya untuk menciptakan kreativitas. Dengan begitu, *job crafting* adalah cara ampuh untuk mempertahankan tingkat kreativitas yang lebih tinggi ditempat kerja.

KESIMPULAN

Diketahui bahwa tuntutan pada beban kerja mengakibatkan dampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan nilai t-hitung dan t-tabel ($2,397 > 1,984$) dan taraf signifikansi ($0,018 < 0,05$), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Penambahan beban kerja akan mengganggu kepuasan terhadap kinerja kerja karyawan. Semakin besar beban kerja maka semakin besar pula jumlah kejenuhan karyawan dalam bekerja. Ada korelasi negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan faktor stres di tempat kerja. Berdasarkan nilai t-hitung dan t-tabel ($2,210 > 1,984$), dan taraf signifikansi ($0,030 < 0,05$), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Tingkat stres di tempat kerja akan berpengaruh pada kepuasan karyawan, dan semakin stres seorang karyawan, semakin kurang efektif mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Variabel *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. H_0 ditolak sedangkan H_a disetujui berdasarkan nilai t-hitung dan t-tabel ($5,043 > 1,984$) dan taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$). *Job Crafting* adalah kapasitas pekerja untuk menyesuaikan keterampilan mereka dengan perubahan di dunia kerja.

Penelitian ini menyarankan bahwa beban kerja atau tuntutan kerja setiap karyawan harus proporsional dengan kemampuannya, sehingga karyawan tidak stres kerja. Akibatnya, penting untuk dicatat bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan pekerja menderita stres terkait pekerjaan, yang berpotensi mengurangi kepuasan kerja di antara karyawan. Kemudian, disarankan agar penelitian lebih lanjut diharapkan dapat memperluas cakupan penelitian dengan memasukkan aspek-aspek baru yang mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, karena masih ada beberapa faktor yang belum dimasukkan oleh peneliti, seperti faktor kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, yang dapat ditambahkan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Agil Halis Kesawa, Inas Kchildah Fatmawati, Diah Pitaloka Puspitasari, Budi Prastyo, H. F.

- (2019). The Effect of Psychological Well-Being and Psychological Empowerment on Job Satisfaction in Intitusion X. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 8(6), 11–15. <https://doi.org/10.31270/ijame/v08/i06/2019/2>
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2019). *Daily job crafting and momentary work engagement: A self-determination and self-regulation perspective*. 112, 417–430.
- Benjamin Bukit, Abdul Rahmat, T. M. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Zahir Publishing.
- Bhastary, M. D. (2020). *Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 3(2), 160–170.
- Cahyono, E. W. (2014). Pelatihan Gratitude (Bersyukur) Untuk Penurunan Stres Kerja Karyawan Di Pt.X. *Psychology*, 3(1), 1–15.
- Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja RosdaKarya.
- Dwinati, B. N., Surati, & Furkan, L. (2019). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja. *Jurnal Master Manajemen*, 8(1), 86–100.
- Fardah, F. F., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Cv Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 831–842. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.394>
- Fitriani, A., & Barusman, A. F. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Melstore Lampung. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(8), 1353-1362.
- Fitriyanti, R., & Suprihandari, M. D. (2022). Analisis Etika Profesi Akuntan dalam Standar Internasional. *Sinomika Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 1(2), 119-126.
- Garini, D. A., Dhamayanti, D., & Yulianti, E. (2022). Analisis Kepuasan Mahasiswa Terhadap Pembelajaran Daring Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Universitas Indo Global Mandiri Palembang. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(8), 1319-1330.
- Ghozali. (2014). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. UNDIP.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Bumi Aksara.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Issa, D. A. R. M., Ahmad, F., & Gelaidan, H. (2013). Job Satisfaction nad Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint. *Middle East Journal of Scientific Research*, 14(4), 525–531.
- KIRKENDALL, C. D. (2013). Job Crafting: the Pursuit of Happiness At Work. *Browse All Theses and Dissertations*, 53(9), 1689–1699. [/citations?view_op=view_citation&continue=/scholar%3Fhl%3Dpt-BR%26as_sdt%3D0,5%26scilib%3D1&citilm=1&citation_for_view=wS0xi2wAAA AJ:2osOgNQ5qMEC&hl=pt-BR&oi=p](https://doi.org/10.31270/ijame/v08/i06/2019/2)
- Maria Tims, Daantje Derks, A. B. B. (2012). Development and validation of The Job Crafting Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 173–186.
- Nugroho, A. A., & Setiyawati, N. (2019). Perancangan Dan Implementasi Aplikasi IT Investment Log Berbasis Web. *JBASE - Journal of Business and Audit Information Systems*, 2(1), 38–47. <https://doi.org/10.30813/.v2i1.1502>
- Paijan, P., & Putri, A. H. (2019). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI

- TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Kantor PT. Tri Poda Parama). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 152. <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i3.7177>
- Paramitadewi, K. F. (2017). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensai Terhadap Kinerja Karyawan Sekertariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*. 6(6), 3370–3397.
- Ramalho Luz, C. M. D., Luiz de Paula, S., & de Oliveira, L. M. B. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestao*, 25(1), 84–101. <https://doi.org/10.1108/REGGE-12-2017-008>
- Rahardini, Rania, Frianto, A. (2020). Hubungan Job Crafting Terhadap Keterikatan Kerja Melalui Kepuasan Kerja. *Journal of Business and Inovation Management*, Vol 3 No 1, 73–85.
- Ridho, M., Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang*.
- Saefullah, E. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Pendahuluan Akademika Journal*, 15(2).
- Sidin, A. I., Saleh, L. M., Fatmawati, E., & Insani, I. N. (2021). Do Ethical Climate Have Impact on Job Satisfaction on Staff in West Sulawesi Hospital, Indonesia? *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 17(2), 74–79. <https://doi.org/10.30597/mkmi.v17i2.13613>
- Slemp, G. R., & Brodrick, D. A. V. (2014). Optimising employee mental health: The relationship between intrinsic need satisfaction, job crafting, and employee well-being. *Journal Happiness Stud*, 15, 957–977.
- Stephen P. Robbins. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior* (Buku 1, Ed). Salemba Empat.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Tambengi. (2016). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indoneisa TBK. Witel Sulut. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1088–1097.
- Wibowo, I Gede Putra. Riana, I Gede dan Putra, S. M. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 125–145.
- Yo, Putu Melati Purbaningrat dan Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(5), 1149–1165.
- Yusnani, E., & Sary, F. P. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. *E-Proceeding of Management*, 6(1), 468–476.