MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 7 No 5 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN SHOPEE *EXPRESS* HUB GEMPOL KABUPATEN PASURUAN

M. Dicky Ermawan[1], Nurul Akramiah[2], Hari Wahyuni[3]
[1]Mahasiswa Universitas Merdeka Pasuruan
[2,3] Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Pasuruan
E-MAIL: mdickyermawan13@gmail.com[1] , nurul.aidan04@gmail.com[2] , yuniprasetya55@gmail.com[3]

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Shopee *Express* Hub Gempol Kabupaten Pasuruan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja di bagian gudang Shopee *Express* Hub Gempol Kabupaten Pasuruan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel sebanyak 31 responden. Analisis yang digunakan adalah uji instrumen penelitian, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisi regresi linear berganda, uji hipotesis,dan uji koefisien determinan. Hasil penelitian stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dari hasil uji F dengan memperoleh nilai Signifikansi 0,000 < 0,05. Stres kerja dan beban kerja masing-masing secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dari hasil uji t dengan memperoleh nilai Signifikansi 0,000 < 0,05. Koefisien determinan (R^2) memperoleh nilai sebesar 0,560 , yang menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 56%. Sedangkan 44% diperoleh oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja

Article History
Received: Juli 2024
Reviewed: Juli 2024
Published: Juli 2024

Plagirism Checker No 234
Prefix DOI : Prefix DOI : 10.8734/Musytari.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Musytari

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

PENDAHULUAN

Bagian yang perlu menjadi fokus bagi sebuah perusahaan yakni saat manajemen sumber daya manusia yakni kepuasan yang diterima bagi pekerja. Merujuk dari Handoko (2018) Kepuasan kerja yang dirasakan bagi pekerja yakni keadaan emosi pekerja pada pekerjaannya dapat menyenangkan atau tidak menyenangkan, tergantung pada tingkat kepuasan kerjanya. Pekerja bersama sendirinya akan mengerahkan seluruh upayanya guna memenuhi tanggung jawabnya di dalam organisasi saat mereka merasa bahagia di lokasi mereka bekerja.

Shopee *Express* Hub Gempol Kabupaten Pasuruan yakni perusahaan yang bergerak dalam bidang antar jemput barang yang dijual di Shopee. Para pekerja yang bekerja harus memastikan alur keluar masuk barang berjalan baik, menata barang yang ada di gudang, dan mengecek barang sebelum dikirimkan. Guna menghindari kesalahan dalam perhitungan stok, para pekerja harus memiliki tingkat ketelitian yang tinggi. Adapun fenomena yang ditemui pada Shopee *Express* Hub Gempol Kabupaten Pasuruan yakni minimnya kepuasan kerja, terlihat dari beberapa pekerja yang mengelami stres saat bekerja dan para pekerja juga merasa beban kerjanya terlalu berat.

Merujuk dari Rivai (2018) stres kerja yakni keadaan yang tidak sama antara fisik bersama psikologis sehingga membagikan dampak pada emosi hati, pikiran, hingga kesehatan diri seseorang. Jika waktu bekerjanya terlalu berlebihan, seorang individu dapat menerima stress tinggi hingga berakibat pada kepuasan kerjanya yang menurun. Stres kerja yang dirasakan bagi para pekerja Shopee *Express* Hub Gempol Kabupaten Pasuruan diakibatkan karena waktu

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 7 No 5 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

bekerjanya terlalu berlebihan atau tidak menentu ditambah bersama tidak adanya upah lembur.

Kepuasan kerja sendiri mempengaruhi beberapa faktor dalam perusahaan yakni beban kerja. Dalam riset Koesomowidjojo (2017) dinyatakan beban kerja saat berbagai pekerjaan bersama batas waktu penyelesaian dibebankan kepada sumber daya manusia. Dampak yang ditimbulkan dari beban kerja yang berat antara lain kelelahan baik fisik maupun mental. Beban kerja yang dirasakan bagi para pekerja Shopee *Express* Hub Gempol Kabupaten Pasuruan dirasa terlalu berat karena terkadang barang yang datang sangat banyak apalagi saat ada *event* di Shopee.

Merujuk fenomena, pendapat para ahli, dan riset terdahulu peneliti ingin mengkaji lebih mendalam terkait **"Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Shopee *Express* Hub Gempol Kabupaten Pasuruan".**

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yakni keadaan emosi pekerja pada pekerjaannya dapat menyenangkan atau tidak menyenangkan, tergantung pada tingkat kepuasan kerjanya (Handoko, 2018). Pengertian lain tentang kepuasan kerja yakni sikap dan kinerja seseorang pada pekerjaan, apakah senang atau tidak puas (Sutrisno, 2017).

Kepuasan kerja yakni sikap, sentimen, dan perilaku positif pada pekerjaan yang berasal dari apresiasi diri sendiri atas pencapaian nilai penting terkait pekerjaan (Afandi, 2018). Keadaan dimana emosi baik dan senang akibat dari penilaian kerja yang baik berdasar pengalaman kerjanya dinamakan kepuasan kerja Milton dalam (Nimran & Amirullah, 2015).

Merujuk pengertian kepuasan kerja itu dapat diambil kesimpulan saat seorang pekerja merasa senang pada pekerjaannya, maka akan memperlihatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika seorang pekerja merasa tidak senang pada pekerjaannya, maka tingkat kepuasan kerja akan rendah.

Indikator Kepuasan Kerja Menurut Afandi (2018) :

1. Pekerjaan
2. Upah
3. Promosi
4. Pengawas
5. Rekan Kerja

Stres Kerja

Stres kerja yakni respons seseorang pada gambaran umum dari keadaannya, seperti tingkat kepuasan kerja (Kaswan, 2018). Stres kerja yakni keadaan ketidakstabilan antara fisik dan psikologis yang berdampak pada suasana hati, keadaan pikiran, dan kesehatan fisik seseorang (Rivai, 2019).

Stress kerja yakni suatu perasaan tertekan yang dirasakan pekerja dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2017). Stres kerja yakni proses dinamis dan beraneka segi yang melibatkan berbagai faktor yang saling terkait, termasuk pemicu stres, perspektif pada stres, reaksi cepat, dampak kesehatan, dan elemen lainnya (Afandi, 2018).

Merujuk pengertian stres kerja itu dapat diambil kesimpulan jika stres kerja yakni suatu keadaan internal yang terjadi saat pekerja diberikan sesuatu yang dapat membagikan ketegangan dan perubahan perilaku.

Indikator Stres Kerja Menurut Afandi (2018) :

1. Tuntutan Tugas
2. Tuntutan Peran
3. Tuntutan Antarpribadi
4. Struktur Organisasi
5. Kepemimpinan Organisasi

Beban Kerja

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 7 No 5 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Beban kerja yakni runtutan tugas yang harus diselesaikan bagi unit organisasi atau pemegang pekerjaan dalam batas waktu tertentu (Rohman & Ichsan, 2021). Beban kerja yakni sesuatu yang muncul dari tuntutan tugas, budaya lokasi kerja di mana seseorang bekerja, kemampuan pekerja, perilaku, dan persepsi (Mudayana dalam Hannani, 2016).

Beban kerja yakni proses atau tugas seorang pekerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu (Vanchapo, 2020). Beban kerja yakni segala jenis pekerjaan yang dibebankan kepada sumber daya manusia bersama batas waktu penyelesaiannya (Koesomowidjojo, 2017).

Merujuk pengertian beban kerja itu dapat diambil kesimpulan jika beban kerja yakni sebuah keadaan saat pekerja diberikan tugas bagi perusahaan dan harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

Indikator Beban Kerja menurut Koesomowidjojo (2017) :

1. Kondisi Pekerjaan
2. Penggunaan Waktu Kerja
3. Target Yang Harus Dicapai

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Shopee *Express* Hub Gempol Kabupaten Pasuruan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja di bagian gudang Shopee *Express* Hub Gempol Kabupaten Pasuruan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel sebanyak 31 responden. Analisis yang digunakan adalah uji instrumen penelitian, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisi regresi linear berganda, uji hipotesis,dan uji koefisien determinan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dipakai guna mengukur apakah kuesioner itu valid atau tidak. Dalam riset ini uji signifikansi statistik dilakukan bersama membandingkan r hitung pada taraf signifikansi 0,05 derajat kebebasan (df) = n - 2 = 31 - 2 = 29 (0,3550) dan tabel r. Keputusan pengujian kelayakan dibuat bersama memakai :

- Apabila r hitung > r tabel, maka pernyataan itu valid.
- Apabila r hitung < r tabel, maka pernyataan itu tidak valid.

Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	Pekerjaan	0,657	0,3550	Valid
		0,679	0,3550	Valid
	Upah	0,676	0,3550	Valid
		0,593	0,3550	Valid
	Promosi	0,670	0,3550	Valid
		0,618	0,3550	Valid
	Pengawas	0,620	0,3550	Valid
		0,648	0,3550	Valid
	Rekan Kerja	0,706	0,3550	Valid
		0,615	0,3550	Valid
Stres Kerja	Tuntutan Tugas	0,721	0,3550	Valid
		0,724	0,3550	Valid
	Tuntutan Peran	0,725	0,3550	Valid
		0,654	0,3550	Valid
	Tuntutan Antarpribadi	0,681	0,3550	Valid
		0,715	0,3550	Valid
		0,737	0,3550	Valid

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 7 No 5 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

	Struktur Organisasi	0,707	0,3550	Valid
	Kepemimpinan Organisasi	0,728	0,3550	Valid
		0,729	0,3550	Valid
Beban Kerja	Kondisi Pekerjaan	0,749	0,3550	Valid
		0,712	0,3550	Valid
	Penggunaan Waktu Kerja	0,736	0,3550	Valid
		0,685	0,3550	Valid
	Target Yang Harus Dicapai	0,650	0,3550	Valid
		0,730	0,3550	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil uji validitas instrument penelitian dengan masing-masing pernyataaan yang diajukan kepada responden mendapatkan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan jika data dalam penelitian ini dikatakan valid dan dapat dilakukan pengujian tahap selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menyangkut derajat konsistensi dan stabilitas statistik atau observasi (Sugiyono, 2017). Jika tanggapan responden pada kuesioner tetap konstan sepanjang waktu, maka hal itu dianggap dapat diandalkan. Penentuan reliabilitas didasarkan pada :

- Apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,70, maka suatu konstruk/variabel dinyatakan reliabel.
- Apabila nilai *Cronbach Alpha* < 0,70, maka suatu konstruk/variabel dinyatakan tidak reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach Alpha*	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,837	Reliabel
Stres Kerja	0,889	Reliabel
Beban Kerja	0,796	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil ui reliabilitas bahwa semua variabel memiliki koefisien nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing variabel dari kuisioner dapat dikatakan reliabel yang berarti bahwa jawaban-jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

Kriteria	Nilai	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,055	Residual Berdistribusi Nornal

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa temuan dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,055 > 0,05. Maka data tersebut dapat dikatakan residual berdistribusi normal. Artinya dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal dan asumsi atau persyaratan normalitas sudah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	*Colinearity Statistics*

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 7 No 5 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

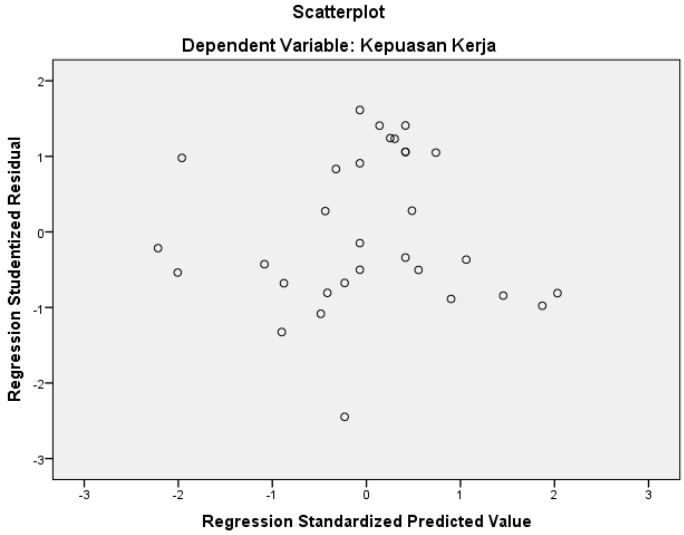
	Tolerance	VIF
Stres Kerja	0,986	1,014
Beban Kerja	0,986	1,014

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai *tolerance* untuk stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) yaitu 0,986 > 0,10. Sedangkan nilai VIF sebesar 1,014 < 10. Dengan ini, dapat diambil kesimpulan bahwa tidak timbul multikolinearitas. Artinya dalam model regresi tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji *Scatterplot*



Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Titik-titik pada grafik diatas tersebar secara acak, tidak menunjukkan pola yang terlihat, dan data tersebar diatas dan dibawah 0 sumbu Y, yang menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas. Artinya dalam model regresi, varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tidak tetap.

d. Uji Autokorelasi

Hasil Uji Autokorelasi

Kriteria	Nilai	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,275	Residual Berdistribusi Nornal

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,275 > 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi. Artinya dalam model regresi, residual bebas pada satu observasi ke observasi lainnya.

e. Uji Linearitas

Hasil Uji Linearitas

Variabel	*Devination From Linearity*	Keterangan
Stres Kerja	0,680	Linear
Beban Kerja	0,368	Linear

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 7 No 5 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Berdasarkan tabel diatas stres kerja memperoleh nilai *sig deviation from linearity* sebesar 0,680 > 0,05 dan beban kerja memperoleh nilai *sig deviation from linearity* sebesar 0,368 > 0,05, sehingga variabel dapat dikatakan mempunyai hubungan yang linear. Artinya variabel bebas dan variabel terikat mimiliki hubungan yang linear secara signifikan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	*Unstandardized Coefficients*		Sig.	Keterangan
	Nilai Koefisien Regresi	*Std. Error*		
Konstanta	25,337	9,245	0,012	Berpengaruh positif
Stres Kerja (X1)	-0,517	0,113	0,000	
Beban Kerja (X2)	1,327	0,305	0,000	

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas persamaan regresi linier berganda variabel stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) dapat dilihat dibawah ini :

Y = 25,337 + (-0,517) X1 + 1,327 X2

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Nilai a sebesar 25,337 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kepuasan kerja belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel stres kerja (X1) dan Beban Kerja (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kepuasan kerja tidak mengalami perubahan.
b. Nilai koefisien regresi X1 (b1) sebesar -0,517 , menunjukkan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa setiap penurunan 1 satuan variabel stres kerja maka akan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar -0,517. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
c. Nilai koefisien regresi X2 (b2) sebesar 1,327 , menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel stres kerja maka akan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 1,327. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	Keterangan
Stres Kerj (X1) Beban Kerja (X2)	0,748	0,560	0,529	Moderat

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai koefisien determinan yang diperoleh sebesar 56% dari nilai *R Square* yang diperoleh sebesar 0,560. Model yang dihasilkan pengaruh variabel stres kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 56%, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang baik variabel stres kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 44% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel Independen	Variabel Dependen	F hitung	F tabel	Sig.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 7 No 5 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Stres Kerja (X1) Beban Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Y)	17,823	3,33	0,000

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan uji simultan ini menghasilkan F hitung sebesar 17,823 > 3,33 dan nilai Sig. 0,000 < 0,05 yang dapat diartikan jika H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

b. Uji Parsial (Uji t)

Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Stres Kerja

Variabel Independen	Variabel Dependen	t Hitung	t Tabel	Sig.
Stres Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (Y)	-4,581	2,04841	0,000

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan uji parsial ini menghasilkan t hitung 4,581 > 2,04841 dan nilai Sig. 0,000 < 0,05 yang dapat diartikan jika H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Beban Kerja

Variabel Independen	Variabel Dependen	t Hitung	t Tabel	Sig.
Beban Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Y)	4,344	2,04841	0,000

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan uji parsial ini menghasilkan t hitung 4,344 > 2,04841 dan nilai Sig. 0,000 < 0,05 yang dapat diartikan jika H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Shopee *Express* Hub Gempol Kabupaten Pasuruan

Merujuk dari hasil uji F diperoleh F hitung sebesar 17,823 > 3,33 dan nilai Sig. 0,000 < 0,05 yang artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Bersama demikian dapat diambil kesimpulan jika stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan pada kepuasan kerja (Y).

Hasil dari pengujian hipotesis yang memperlihatkan hasil signifikan, ini artinya stres kerja dan beban kerja berperan sangat penting pada kepuasan kerja. Artinya jika seorang pekerja mengalami stres kerja dikarenakan waktu bekerjanya yang berlebihan dan beban kerja yang cukup berat, maka keadaan itu dapat mempunyai pengaruh pada tingkat kepuasan kerjanya menjadi menurun. Hal ini didukung bagi riset sebelumnya bagi Fujiansyah (2020) yang menyatakan jika stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan pada kepuasan kerja.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Shopee *Express* Hub Gempol Kabupaten Pasuruan

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 7 No 5 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Variabel stres kerja memperlihatkan koefisien negatif sebesar -0,517 dalam pengujian regresi linier berganda. Nilai koefisien regresi X1 (b1) sebesar -0,517 , memperlihatkan jika variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif pada kepuasan kerja yang artinya jika setiap penurunan 1 satuan variabel stres kerja maka akan mempunyai pengaruh kepuasan kerja sebesar -0,517. Bersama asumsi jika variabel lain tidak diteliti dalam riset ini.

Merujuk dari hasil uji t pada variabel stres kerja diperoleh t hitung 4,581 > 2,04841 dan nilai Sig. 0,000 < 0,05 yang artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Bersama demikian dapat diambil kesimpulan jika stres kerja (X1) mempunyai pengaruh negatif dan signifikan pada kepuasan kerja (Y).

Hasil dari pengujian hipotesis memperlihatkan hasil yang signifikan, ini artinya stres kerja berperan sangat penting pada kepuasan kerja. Artinya, seseorang akan mengalami stres jika lingkungan kerjanya terus-menerus menimbulkan rasa tidak nyaman. Pekerja yang bekerja di lingkungan yang penuh tekanan cenderung tidak puas bersama pekerjaannya, sehingga akan menurunkan kinerja dan produktivitasnya. Merujuk pernyataan di atas, stres kerja memiliki peranan dalam meningkatkan kepuasan kerja pekerja, semakin tinggi tingkat stres kerja seorang pekerja maka akan semakin rendah kebahagiaan kerjanya. Hal ini didukung bagi riset sebelumnya bagi Bhastary (2020) yang menyatakan jika stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan pada kepuasan kerja.

3. Pengaruh Beban Kerja Pada Kepuasan Kerja Pekerja Shopee Express Hub Gempol Kabupaten Pasuruan

Variabel beban kerja memperlihatkan koefisien positif sebesar 1,327 dalam pengujian regresi linier berganda. Nilai koefisien regresi X2 (b2) sebesar 1,327 , memperlihatkan jika variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang positif pada kepuasan kerja yang artinya jika setiap kenaikan 1 satuan variabel beban kerja maka akan mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja sebesar 1,327. Bersama asumsi jika variabel lain tidak diteliti dalam riset ini.

Merujuk dari hasil uji t pada variabel beban kerja diperoleh t hitung 4,344 > 2,04841 dan nilai Sig. 0,000 < 0,05 yang artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Bersama demikian dapat diambil kesimpulan jika beban kerja (X1) mempunyai pengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja (Y).

Hasil dari pengujian hipotesis memperlihatkan hasil yang signifikan, ini artinya beban kerja berperan sangat penting pada kepuasan kerja. Artinya jika ada pekerjaan mendadak bersama tuntutan penyelesaian kerja batas waktu singkat menciptakan pekerja merasa kurang puas dan kurang nyaman, yang berujung kepuasan kerja menurun. Perusahaan bisa mengurangi beban kerja yang dirasakan bagi pekerjanya, bersama cara menambahkan pekerja harian lepas guna membantu menyelesaikan pekerjaan yang ada. Hal ini memperlihatkan jika beban kerja mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja pekerja, dimana semakin tinggi beban kerja seorang pekerja akan menurunkan kepuasan kerja pekerja itu. Hal ini didukung bagi riset sebelumnya bagi Hasyim (2020) yang menyatakan jika beban kerja mempunyai pengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan uji simultan ada pengaruh signifikan antara stres kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Shopee *Express* Hub Gempol Kabupaten Pasuruan. Hal itu ditunjukkan dari hasil uji F yang menerima H1. Maka dapat disimpulkan jika stres kerja dan beban kerja berperan sangat penting pada kepuasan kerja. Artinya jika seorang pekerja mengalami stres kerja dikarenakan waktu bekerjanya yang berlebihan dan beban kerja yang cukup berat, maka kondisi itu dapat mempunyai pengaruh pada tingkat kepuasan kerjanya menjadi menurun.
2. Stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Shopee *Express* Hub Gempol Kabupaten Pasuruan. Hal itu ditunjukkan dari koefisien negatif dalam pengujian regresi linier berganda dan hasil uji t yang menerima H1. Maka dapat diimpulkan jika stres kerja berperan sangat penting pada kepuasan kerja. Artinya jika kondisi kerja menciptakan perasaan tidak nyaman yang berkelanjutan pada gilirannya akan menciptakan pekerja menjadi stres. Kondisi stres yang dirasakan pekerja akan mendorong

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 7 No 5 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

ketidakpuasan kerja yang pada gilirannya akan menyebabkan produktivitas dan kinerjanya menjadi menurun.

3. Beban kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Shopee *Express* Hub Gempol Kabupaten Pasuruan. Hal itu ditunjukkan dari koefisien positif dalam pengujian regresi linier berganda dan hasil uji t yang menerima H1. Artinya jika ada pekerjaan mendadak bersama tuntutan penyelesaian kerja batas waktu singkat menciptakan pekerja merasa kurang puas dan kurang nyaman, yang berujung kepuasan kerja menurun. Perusahaan bisa mengurangi beban kerja yang dirasakan bagi pekerjanya, bersama cara menambahkan pekerja harian lepas guna membantu menyelesaikan pekerjaan yang ada.

SARAN

1. Bagi Perusahaan

a. Mengingat stress kerja mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja para pekerja, maka perusahaan diharapkan lebih memperhatikan penyebab stres kerja. Jadi guna perusahaan supaya lebih fokus lagi mengenai sikap atasan yang menjalankan tindakan pilih kasih pada para kayawan.
b. Mengingat beban kerja juga mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja pekerja. Saran dari peneliti, perusahaan bisa mengurangi beban kerja yang dirasakan bagi pekerjanya, bersama cara menjalankan pembagian beban kerja secara adil sehingga tidak terjadi kelebihan beban kerja atau menambahkan pekerja harian lepas guna membantu menyelesaikan pekerjaan yang ada.

2. Bagi Peneliti Lain

Penulis berharap kepada Peneliti selanjutnya guna membagikan hasil riset yang lebih luas, Anda dapat mengeksplorasi fenomena terkait secara lebih rinci memakai metodologi alternatif, misalnya pendekatan kualitatif. Serta dapat juga memperluas riset bersama menambahkan variabel baru diluar riset seperti lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja dan lain sebagainya serta dapat dilakukan pada lokasi yang lebih beragam bersama sampel dan populasi yang lebih luas sehingga hasil yang diberikan bisa lebih akurat dan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.

Ahmad Hannani. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rumah Sakit Umum Wisata UTT Makasar. Jurnal Mirai Manajemen. Vol. 01, No. 02

Bhastary, M. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. 3(2):160-170.

Fujiansyah, D. (2020). PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. THAMRIN BROTHER'S LAHAT. Jurnal MANajemen dan bisNIS. 9(1).

Handoko. (2018). Teori Definisi Kepuasan Kerja Edisi II Jakarta Penerbit Erlangga.

Hasyim, Wachid. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis. 1(02):185-192.

Kaswan, M.M. (2018). Perilaku Organisasi Positif. Bandung: CV Pustaka Setia.

Koesomowidjojo, S.R.M. (2017). Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.

Nimran, & Amirullah. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi (Pendekatan Riset). Malang : Sinar Akademika Malang.

Rivai, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Perawat Untuk Berhenti Bekerja Pada Rumah Sakit Columbia Asia Medan. Jurnal Abdi Ilmu, 12(2), 64–74.

Rohman, & Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. 2(1), 1-22

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 7 No 5 Tahun 2024
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Sugiyono. (2017). METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D.
Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana, Jakarta
Vanchapo, A.R. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja. Pasuruan: Penerbit Qiara Media.