

**PENGARUH BEBAN KERJA, JAM KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS HIKMAH BAHARI TEGAL**

**SKRIPSI**

Oleh:

**Tiara Nurul Lestari**

**NPM: 4120600080**

Diajukan Kepada:

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**

**2024**



# PENGARUH BEBAN KERJA, JAM KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS HIKMAH BAHARI TEGAL

**SKRIPSI**

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancaskti Tegal

Oleh:

**Tiara Nurul Lestari**

**NPM: 4120600080**

Diajukan Kepada:

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**

**2024**

# PENGARUH BEBAN KERJA, JAM KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS HIKMAH BAHARI TEGAL

**SKRIPSI**

Oleh:

**Tiara Nurul Lestari**

**NPM : 4120600080**

Disetujui Untuk Ujian Skripsi

Tanggal : 31 Mei 2024





# Pengesahan Skripsi

Nama : Tiara Nurul Lestari

NPM : 4120600080

Judul : Pengaruh Beban Kerja, Jam Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal.

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi,yang dilaksanakan pada:

Hari : Jum’at

Tanggal : 31 Mei 2024





# MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**MOTTO**

**“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Dan tidak ada kemudahan tanpa doa”**

**(Ridwan Kamil)**

**PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua saya, terimaksih untuk Ayahanda “Bapak Tunaji” dan Ibunda “Ibu Nur’ Aeni” karena selalu mengusahakan pendidikan anak- anaknya, terimaksih sudah mendukung dengan penuh kasih sayang, mendoakan tiada henti dan memberi dukungan baik moral maupun material untuk kesuksesan anak- anaknya.
2. Terimakasih kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan motivasi
3. Terimakasih untuk teman-teman saya, karena selalu mendukung dan memberikan motivasi untuk selalu semangat dalam menjalankan proses ini dan terimakasih telah menjadi teman terbaik.
4. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri yaitu Tiara Nurul Lestari, terimaksih suadh bertahan sejauh ini, sudah selalu berusaha menjadi yang terbaik walaupun terkadang apa yang diinginkan belum bisa tercapai, terimaksih sudah memutuskan untuk tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri.


# ABSTRAK

**Tiara Nurul Lestari, 2024, Pengaruh Beban Kerja, Jam Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal.**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui beban kerja, jam kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal.

Penelitian ini menggunakan alat uji instrument yaitu uji validitas dan uji reabilitas, metode analisis yang digunakan yaitu uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolonieritas, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 71 responden, sampel yang digunakan sampel jenuh, karena seluruh jumlah responden dijadikan sampel.

Hasil penelitian ini secara parsial yaitu beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 artinya hipotesis diterima, jam kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 < 0,05 artinya hipotesis diterima, stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006 < 0,05artinya hipotesis diterima. Secara simultan variabel beban kerja, jam kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Serta koefisien determinasi sebesar 79,8%.

Dari penelitian ini disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, jam kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Serta secara simultan dalam penelitian ini variabel beban kerja, jam kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci: Beban Kerja, Jam Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja**

***ABSTRACT***

***Tiara Nurul Lestari, 2024, The Influence of Workload, Working Hours and Work Stress on Job Satisfaction of Employees of PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal.***

*The purpose of this research is to determine Workload, Working Hours and Work Stress on Employees Job Satisfaction at PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal.*

*This research uses instrument testing tools, namely validity and reability tests, the analytical method is multiple linear regression tests, classical assumption tests including normality, heteroscedasticity, multicollinearity tests, hypothesis tests and coefficient of determination tests. The population used in the research is 71 respondents, the sample used was a saturated sample, because the entire number of respondents were sampled.*

*The results of this research are partial, namely that workload has a partial effect on job satisfaction with a significance level of 0.000 < 0.05 meaning the hypothesis is a accepted, working hours have a partial effect on job satisfaction with a significance level of 0.002 < 0.05 meaning the hypothesis is a accepted, work stress has a partial effect on job satisfaction with significance level of 0.006 < 0.05 meaning the hypothesis is a accepted and simultaneously the variables workload, working hours, and work stress have a simultaneous effect onjob satisfaction with a significance value of 0.000 < 0.05. And coefficient of determination of79,8%.*

*From this research it is concluded that the workload variable has an effect on job satisfaction, working hours variable has an effect on job satisfaction and work stress variable an effect on job satisfaction. And simultaneously in this research, the variables workload, working hours and work stress simultaneously influence job satisfaction.*

***Keywords: Workload, Working Hours, Work Stress and Job Satisfaction***

#

# KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia- Nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA, JAM KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS HIKMAH BAHARI TEGAL”.**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, M.M, Ak, C.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

2. Ira Maya Hapsari, SE, M.Si. selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

3. Yuniarti Herwinarni, SE, M.M, Selaku dosen pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.

4. Mei Rani Amalia, SE, M.M, Selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memotivasi peneliti.

Kami menyadari skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak- pihak lain yang berkepentingan.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Tegal, 31 Mei 2024 |
|  |  |  |
|  |  | Tiara Nurul Lestari |

# DAFTAR ISI

[HALAMAN JUDUL i](#_Toc165802540)

[HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ii](#_Toc165802541)

[HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI iii](#_Toc165802542)

[MOTTO DAN PERSEMBAHAN iii](#_Toc165802543)

[PENYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI v](#_Toc165802544)

[ABSTRAK vi](#_Toc165802545)

[KATA PENGANTAR viii](#_Toc165802546)

[DAFTAR ISI x](#_Toc165802547)

[DAFTAR TABEL xiii](#_Toc165802548)

[DAFTAR GAMBAR xiv](#_Toc165802549)

[DAFTAR LAMPIRAN xv](#_Toc165802550)

[BAB I PENDAHULUAN 1](#_Toc165802551)

[A. Latar Belakang Masalah 1](#_Toc165802552)

[B. Rumusan Masalah 8](#_Toc165802553)

[C. Tujuan Penelitian 9](#_Toc165802554)

[D. Manfaat Penelitian 9](#_Toc165802555)

[BAB II TINJAUAN PUSTAKA 11](#_Toc165802556)

[A. Landasan Teori 11](#_Toc165802557)

[1. Kepuasan kerja Karyawan 11](#_Toc165802558)

[2. Beban Kerja 13](#_Toc165802559)

[3. Jam Kerja 16](#_Toc165802560)

[4. Stres Kerja 18](#_Toc165802561)

[B. Penelitian Terdahulu 20](#_Toc165802562)

[C. Kerangka Pemikiran Konseptual 31](#_Toc165802563)

[D. Hipotesis 35](#_Toc165802564)

[BAB III METODE PENELITIAN 36](#_Toc165802565)

[A. Jenis Penelitian 36](#_Toc165802566)

[B. Populasi dan Sampel 36](#_Toc165802567)

[1. Populasi 36](#_Toc165802568)

[2. Sampel 37](#_Toc165802569)

[C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel 37](#_Toc165802570)

[1. Definisi Konseptual 37](#_Toc165802571)

[2. Operasionalisasi Variabel 38](#_Toc165802572)

[D. Metode Pengumpulan Data 40](#_Toc165802573)

[1. Sumber Data 40](#_Toc165802574)

[2. Teknik Pengumpulan data 40](#_Toc165802575)

[E. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitan 41](#_Toc165802576)

[1. Uji Validitas 41](#_Toc165802577)

[2. Uji Reliabilitas 42](#_Toc165802578)

[F. Metode Analisis Data 43](#_Toc165802579)

[1. Metode Suksesif Interval (MSI) 43](#_Toc165802580)

[2. Uji Asumsi Klasik 45](#_Toc165802581)

[3. Analisis Regresi Linear berganda 47](#_Toc165802582)

[4. Uji Hipotesis 48](#_Toc165802583)

[5. Uji Koefisien Determinasi 52](#_Toc165802584)

[BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 53](#_Toc165802585)

[A. Gambaran Umum 54](#_Toc165802586)

[B. Hasil Penelitian 63](#_Toc165802587)

[C. Pembahasan 78](#_Toc165802588)

[BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 84](#_Toc165802589)

[A. Kesimpulan 84](#_Toc165802590)

[B. Saran 84](#_Toc165802591)

[DAFTAR PUSTAKA 86](#_Toc165802592)

[LAMPIRAN 88](#_Toc165802593)

# DAFTAR TABEL

Tabel Hal

[1 Data Kesesuaian Pendidikan Karyawan 5](#_Toc166013444)

[2 Target dan Realisasi Nasabah 7](#_Toc166013445)

[3 Penelitian Terdahulu 26](#_Toc166013446)

[4 Operasionalisasi Variabel 38](#_Toc166013447)

[5 Skala Likert 41](#_Toc166013448)

[6 Jenis Kelamin Responden 63](#_Toc166013449)

[7 Tingkat Pendidikan 64](#_Toc166013450)

[8 Usia 64](#_Toc166013451)

[9 Masa Kerja 65](#_Toc166013452)

[10 Uji Validitas Variabel Beban Kerja 66](#_Toc166013453)

[11 Uji Validitas Variabel Jam Kerja 67](#_Toc166013454)

[12 Uji Validitas Variabel Stres Kerja 67](#_Toc166013455)

[13 Uji Validitas variabel Kepuasan Kerja 68](#_Toc166013456)

[14 Uji Hasil Realibilitas 69](#_Toc166013457)

[15 Hasil Uji Normalitas 70](#_Toc166013458)

[16 Hasil Uji Multikolonieritas 72](#_Toc166013459)

[17 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda 74](#_Toc166013460)

[18 Hasil Uji Parsial ( uji t) 76](#_Toc166013461)

[19 Hasil Uji Simultan ( uji F) 77](#_Toc166013462)

[20 Hasil Uji Koefisien Determinasi 78](#_Toc166013463)

# DAFTAR GAMBAR

Gambar Hal

[1 Kerangka Pemikiran 34](#_Toc165810533)

[2 Uji t 50](#_Toc165810534)

[3 Uji F 52](#_Toc165810535)

[4 Struktur Organisasi 56](#_Toc165810536)

[5 Grafik Histogram 70](#_Toc165810537)

[6 Grafik Normal P-plot 71](#_Toc165810538)

[7 Hasil Uji Heteroskedastisitas 73](#_Toc165810539)

# DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Hal

[1 Permohonan Pengisian Kuesioner 88](#_Toc167027625)

[2 Hasil Tanggapan Kuesioner 94](#_Toc167027626)

[3 Hasil Wawancara 106](#_Toc167027627)

[4 Nama dan Pendidikan Terakhir Karyawan 108](#_Toc167027628)

[5 Struktur Organisasi 111](#_Toc167027629)

[6 Metode Suksesif Interval 112](#_Toc167027630)

[7 Uji Validitas 124](#_Toc167027631)

[8 Uji Reliabilitas 132](#_Toc167027632)

[9 Hasil Uji Olah SPSS 133](#_Toc167027633)

[10 Surat Balasan Ijin Penelitian 137](#_Toc167027634)

# BAB I PENDAHULUAN

## Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini, sumber daya manusia sangat penting bagi setiap organisasi untuk melakukan suatu kegiatan, baik itu eksternal maupun internal dengan menjalankan segala jenis aktivitas. Hal ini berlaku terutama untuk organisasi bisnis. Setiap organisasi pastinya sangat membutuhkan adanya sumber daya manusia untuk menjalankan segala kegiatan yang ada di suatu organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu aset terpenting dalam suatu organisasi karena memberikan keterlibatan yang positif terhadap keberhasilan dan pertumbuhan suatu organisasi.

Peran sumber daya manusia pada perusahaan yaitu sebagai karyawan, faktor utama yang memegang peran penting dalam menghadapi persaingan ketat di dunia bisnis sangatlah dibutuhkan kemampuan yang baik dan semangat tinggi saat melakukan suatu pekerjaan. Untuk mendapatkan hasil yang diinginkan, perusahaan harus mengelola karyawan atau sumber daya manusia nya dengan optimal agar dapat merasa nyaman dan bisa bekerja sesuai dengan tugas yang ditentukan dan mendapatkan hasil maksimal. Sumber daya manusia merupakan peran yang sangat penting dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasyim, 2020). Tercapainya tujuan dari suatu perusahaan dan yang mempengaruhi keberhasilan yaitu manajemen sumber daya manusia serta kerjasama antara perusahan dengan karyawan yang berjalan dengan baik.

Menurut Eslami (2012) kepuasan kerja merupakan perasaan senang seseorang terhadap pekerjaannya dengan hasil evaluasi karakteristiknya. Selain perasaan yang dimiliki itu kepuasan kerja juga dapat diartikan melalui gaji, kepuasan terhadap jabatan, tugas yang sesuai, hubungan antara karyawan dengan atasan atau sesama karyawan, dan kesempatan yang ada pada perusahaan. Dengan hal tersebut dibutuhkannya pengelolaan sumber daya manusia yang optimal agar kepuasan kerja dapat tercapai karena keberhasilan yang diperoleh karyawan dapat dilihat melalui kepuasan kerja.

Adapun faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja yaitu adanya beban kerja. Beban yang muncul dikarnakan besaran kerja yang diterima oleh karyawan dari jabatan yang dimilikinya (Hasyim, 2020). Apabila tugas yang diberikan oleh atasan melebihi *jobdesk* karyawan akan berdampak terhadap kepuasan Beban kerja yang diterima oleh karyawan dapat berdampak pada kualitas kerja yang dihasilkannya, karena jika pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan tersebut tidak maksimal maka akan berdampak pada citra perusahaan.

Selanjutnya faktor kepuasan kerja yang diduga mempengaruhi jam kerja. Menurut *International Labour Organization* jam kerja merupakan periode waktu seseorang dalam melakukan pekerjaan. Standar waktu kerja melalui kerangka kerja yang diatur, waktu istirahat dan hari libur tahunan. Jam kerja memiliki kaitan erat antara pekerjaan karyawan karena jam kerja yang tidak sesuai dapat menyebabkan kepuasan kerja menurun, turunnya kepuasan kerja pada karyawan dapat menghambat pengembangan diri karena waktu yang dimiliki kurang (Putri, 2023). Jam kerja biasanya disepakati dan dicatat saat awal kontrak kerja akan tetapi perusahaan sering kali mengharuskan karyawannya bekerja lembur karena adanya pekerjaan yang harus diselesaikan.

Stres kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Handoko (2008) stres kerja yang terlalu tinggi dapat menjadi ancaman dalam kemampuan seseorang dan dapat mengganggu penyelesaian tugas.

Bank merupakan lembaga keuangan yang melakukan pekerjaan dibidang jasa. PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal merupakan salah satu lembaga perbankan yang menerapkan sistem operasional berdasarkan syariah islam, tidak menggunakan bunga tetapi menggunakan sistem bagi hasil dan penghimpunan dana seperti tabungan, giro, dan deposito yang menggunakan prinsip mudharobah dan wadiah. PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal terletak di Jl. KS Tubun No. 88-90 Randugunting Kecamatan Tegal Selatan, Kabupaten Tegal.

Fenomena yang diduga terkait kepuasan kerja karyawan berdasarkan hasil observasi dan wawancara, diketahui kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal kurang maksimal. Kepuasan kerja dapat dilihat pada pengalaman karyawan, karyawan yang sudah lama bekerja pastinya memiliki banyak pengalaman sehingga mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat. Dengan hal tersebut timbul perasaan puas karena tugas yang dikerjakan lebih mudah dibandingkan karyawan yang masih kurang berpengalaman. Karyawan cenderung merasa tidak puas karena kurang paham dengan tugas yang dikerjakan dan merasa kurang percaya diri dalam mengerjakan pekerjaan yang dijalaninya. Karir menjadi salah satu hal yang menjadi kepuasan kerja karena memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat dan minat karyawan. Keberhasilan dalam karir dihubungkan dengan pengakuan atasan serta rekan kerja, sehingga menjadikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Pada PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal terdapat jenjang karir bagi karyawan, kecuali pada bagian *Teller* dan *Customer Service* (CS) tidak ada jenjang karir. Hal tersebut menjadikan kurangnya kepuasan karyawan pada bagian *Teller* dan *Customer Service* (CS).

Selain itu kurangnya kepuasan dalam bekerja adalah adanya ketidaksesuaian dalam latar belakang pendidikan. Ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang dilakukan menimbulkan perasaan yang tidak puas. Kurangnya kecocokan antara latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang dilakukan menyebabkan kurang puas dengan pekerjaan yang dikerjakannya, sehingga dalam melakukan pekerjaan menjadi kurang maksimal. Berikut adalah data kesesuaian latar pendidikan karyawan PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal.

**Tabel 1**

**Data Kesesuaian Latar Pendidikan Karyawan**

**PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Keterangan | Jumlah Karyawan |
| 1 | Sesuai Latar Pendidikan | 41 |
| 2 | Tidak Sesuai Latar Pendidikan | 30 |
|  | Jumlah | 71 |

Sumber: HRD PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal

Dari tabel diatas menunjukan bahwa terdapat ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dari beberapa karyawan. Hal ini diduga menyebabkan kurangnya kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Apabila pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan latar belakang pendidikan itu diduga akan menunjang pencapaian kepuasan hasil pekerjannya.

Ketika hasil dari pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal akan menurunkan kepuasan kerja. Menurunnya kepuasan kerja diduga adanya beban kerja yang berat. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa beban kerja yang ada pada PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal berbeda- beda sesuai bagian yang ditetapkan. Pada bagian Support dan IT karyawan bertanggung jawab atas permasalahan pada sistem serta memastikan penggunaan dan kelancaran pada IT. Ketika sistem informasi mengalami gangguan atau kegagalan dan karyawan tidak dapat bertindak dengan cepat untuk menangani masalah yang ada maka menjadikan beban kerja bagi karyawan itu sendiri. Bagian SDM karyawan ditekankan untuk melakukan perancangan, pengembangan dan pengelolaan SDM. Tugas untuk merancang, mengembangkan dan mengelola SDM memerlukan pemahaman yang mendalam. Ketidakmampuan karyawan dalam pekerjaannya dapat menghambat kemajuan bagi perusahaan serta beban bagi karyawan itu sendiri. Selain itu, ada bagian *reviewer* diharuskan aktif dalam memberikan saran- saran kepada koordinator manajemen resiko dan kepatuhan, mengenai masalah- masalah yang berkaitan dengan tugas hariannya serta menjalankan tugas khusus yang diberikan atasan diluar tugas pokoknya. Tugas pada bagian legal meliputi serangkaian aktivitas penting meliputi pemeriksaan dan penilaian terhadap jaminan yang diajukan oleh nasabah, melakukan pengikatan jaminan, dan menyiapkan legal dokumen. Ketika karyawan kurang mampu dalam melakukan tugas-tugas tersebut, dapat menjadikan beban kerja bagi karyawan itu sendiri. Ketidakmampuan karyawan dalam melakukan tugas legal ini dapat menghambat proses jaminan kepada nasabah.

Bagian keuangan dan pelaporan dituntut untuk menyusun laporan keuangan secara akurat. Ketika laporan tersebut tidak sesuai maka karyawan harus mengecek ulang yang dapat menyebabkan tingkat frustasi yang tinggi. Karyawan seringkali terbebani oleh tugas tambahan untuk melakukan pengecekan ulang. Karena pada saat laporan tidak sesuai, karyawan merasa tertekan dan frustasi karena harus mengecek ulang yang menyita waktu dan energi. Bagian *marketing* dan *funding* karyawan dituntut untuk memenuhi target dengan penyelesaian waktu tertentu. Ketika target yang ditentukan tidak sesuai hasil. Hal tersebut dapat menyebabkan karyawan merasa beban kerjanya yang dilakukannya menjadi berat. Berikut data target dan realisasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2**

**Data Target dan Realisasi Nasabah**

**PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal**

**Januari-Desember 2023**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Bulan | Target (Rp) | Realisasi (Rp) | Hasil |
| Januari | 1.365.037.000 | 1.776.332.000 | Tercapai |
| Februari | 1.365.037.000 | 2.058.744.000 | Tercapai |
| Maret | 1.365.037.000 | 1.293.890.000 | Tidak Tercapai |
| April | 1.365.037.000 | 1.985.842.000 | Tercapai |
| Mei | 1.365.037.000 | 1.326.755.000 | Tidak Tercapai |
| Juni | 1.365.037.000 | 2.216.409.000 | Tercapai |
| Juli | 1.365.037.000 | 2.236.678.000 | Tercapai |
| Agustus | 1.365.037.000 | 1.180.670.000 | Tidak Tercapai |
| September | 1.365.037.000 | 2.371.994.000 | Tercapai |
| Oktober | 1.365.037.000 | 1.379.878.000 | Tercapai |
| November | 1.365.037.000 | 1.315.986.000 | Tidak Tercapai |
| Desember | 1.365.037.000 | 2.172.786.000 | Tercapai |

Sumber data: HRD Hikmah Bahari Tegal.

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil realisasi tidak mencapai target, diduga itu disebabkan adanya penurunan dan kenaikan dalam pencapaian target sehingga karyawan merasa terbebani. Target yang ditetapkan perusahaan tidak sesuai dengan jumlah waktu yang ada sehingga karyawan sulit mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Fenomena yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja adalah jam kerja yang tidak sesuai dengan undang- undang ketenagakerjaan. Berdasarkan hasil wawancara dijelaskan bahwa jam kerja pada PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal dimulai pada pukul 08.00 WIB - 17.00 WIB. Namun pada kenyataannya pada pukul 17.00 WIB, karyawan masih harus menyelesaikan rangkuman atau transaksi dari nasabah yang terjadi pada hari tersebut. Karyawan terkadang menyelesaikan pekerjaannya sampai dengan pukul 21.00 WIB. Meskipun jam kerja selesai pada pukul 17.00 WIB, namun pada kenyataannya jam lembur dihitung pada pukul 18.00 WIB, sedangkan pada pukul 17.00- 18.00 WIB tidak dianggap lembur. Adanya jam lembur kerja ini akan menunjang timbulnya stres kerja.

Fenomena selanjutnya yang diduga menyebabkan turunnya kepuasan kerja pada PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal adalah adanya stres kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dapat dilihat dari adanya tekanan atau desakan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Diketahui terdapat pekerjaan yang dikerjakan diluar tugas pokok secara mendadak saat karyawan sedang mengerjakan pekerjaannya, Hal itu dapat menghambat penyelesaian pekerjaan pokok nya. Selain itu, karakter karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, menyepelekan tugas dan kurang perduli dengan pekerjaannya dapat berpengaruh dalam proses melakukan pekerjaan. Hal itu dapat menyebabkan adanya stres pada karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang tertera diatas maka dapat dilakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Jam Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal”**

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang tertera diatas dapat di buat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal?
2. Apakah terdapat pengaruh jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal?
3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal?
4. Apakah terdapat pengaruh beban kerja, jam kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal?

## Tujuan Penelitian

 Setelah mengetahui latar belakang masalah penilitian dapat menemukan tujuan penelitian yang tepat adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal.
2. Untuk mengetahui pengaruh jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, jam kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal.

## Manfaat Penelitian

Hasil dari adanya penelitian diharapkan dapat mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoris

Hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan bagi perusahaan dan memberikan pengetahuan dalam menangani sumber daya manusia mengenai beban kerja, jam kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal.

1. Manfaat Praktisi

Hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis serta universitas pancaskti karna dapat menambah wawasan dan referensi bagi mahasiswa lain yang akan meneliti mengenai pengaruh beban kerja, jam kerja dan stres kerja PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal.

# BAB II TINJAUAN PUSTAKA

1. Landasan Teori

Landasan teori merupakan kumpulan definisi dari beberapa teori yang menjadi dasar adanya penelitian yang akan dilakukan. Landasan teori suatu argumentasi yang tersusun secara sistematis, mengaitkan pengetahuan yang baru dan untuk mempermudah dalam menyusun penelitian.

### Kepuasan kerja Karyawan

1. **Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut Jex & Britt (2008) kepuasan karyawan merupakan suatu tindakan atau sikap yang dilakukan oleh pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Jika pekerja senang dengan pekerjaannya, maka pekerja tersebut puas dengan apa yang dilakukannya. Kepuasan kerja sangat diharapkan oleh pekerja sehingga perusahaan harus mengetahui apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Robbins (2015:78) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap keseluruhan individu terhadap pekerjaan, yang mencermikan satu aspek pekerjaan dan ketidakpuasan terhadap aspek lainnya. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja mencerminkan evaluasi karyawan terhadap pengalaman kerjanya saat ini dan masa lalu, bukan ekspetasi dimasa mendatang. (Kreitner et al., 2018: 56) mendeskripsikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu respon yang kuat dan emosional terhadap tindakan positif dalam pekerjaan.

Menurut Marliani (2015: 224) kepuasan kerja adalah perasaan karyawan mengenai suka atau tidak sukanya terhadap pekerjaan. Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

1. **Indikator dan Dimensi Kepuasan Kerja**

Menurut Sirota, Mischkind and Meltzer (dalam Indrisari, 2017: 47) Indikator dan dimensi kepuasan kerja antara lain sebagai berikut :

1. Perlakuan yang adil (*Fair Treatment*).

Karyawan mendapat perlakuan adil dan tidak pilih kasih antara lain keamanan kerja, kompensasi serta saling menghargai sehingga menciptakan rasa puas dengan pekerjaannya.

1. Pencapaian *(Achievement).*

Karyawan mendapat kesempatan untuk melakukan pencapaian dalam pekerjannya seperti mendapat promosi/ jenjang karir, pengalaman, dan keahlian yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaannya.

1. Pertemanan *(Camaraderie).*

Pertemanan yang erat antara karyawan dengan karyawan lain serta karyawan dengan atasan dalam melakukan kerja sama, sehingga menimbulkan kepuasan kerja.

1. **Faktor – Faktor Kepuasan Kerja**

Menurut Sutrisno (2019: 80) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

* 1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan psikologi karyawan, meliputi minat, kepuasan, sikap kerja, bakat dan keterampilan.
	2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan sosial antara pegawai dengan atasan.
	3. Faktor fisik, merupakan faktor – faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik pekerja, jenis pekerjaan,waktu kerja dan waktu istirahat, peralatan kerja, kondisi keuangan, suhu, penerangan, status kesehatan pekerja, umur dan lain – lain.
	4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berkaitan dengan keselamatan dan keamanan pekerja, sistem pengupahan dan tingkat pengupahan, jaminan sosial, berbagai tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain- lain.

### Beban Kerja

1. **Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang diterima oleh karyawan serta harus diselesaikan dalam kurun waktu yang ditentukan. Menurut Munandar (2014: 20) beban kerja yaitu tugas yang diberikan oleh atasan kepada karyawannya untuk diselesaikan dalam waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut. Sedangkan menurut Vanchapo ( 2020: 142) beban kerja merupakan suatu proses atau tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan. Apabila karyawan dapat beradaptasi dan mempraktekan tugas tugas yang diberikan maka hal tersebut tidak dianggap beban kerja, namun jika karyawan tidak dapat melaksanakan tugasnya maka hal tersebut menjadi beban kerja.

Beban kerja adalah suatu yang dihasilkan dari tuntutan pekerjaan, lingkungan yang digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan perilaku dan persepsi kerja. Beban kerja adalah besarnya pekerjaan yang harus dipikul oleh karyawan (Tarwaka, 2014: 95) pekerjaan yang diterima oleh karyawan haruslah sesuai dengan keahliannya. Apabila karyawan dapat menyelesaikan jumlah kerja yang diberikan maka tidak disebut sebagai beban kerja akan tetapi jika jumlah tugas tidak dapat diselesaikan dengan baik hal tersebut menjadi beban kerja pada karyawan. Sumber ketidakpusan kerja disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan.

1. **Indikator dan Dimensi Beban Kerja**

Menurut Tarwaka (2014: 96) Indikator dan dimensi beban kerja adalah sebagai berikut :

* 1. Beban waktu, menunjukan jumlah waktu yang tersedia didalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas.
	2. Beban usaha mental, banyaknya usaha mental dalam pelaksanaan suatu pekerjaan.
	3. Beban tekanan psikologis, yang menunjukan tingkat risiko tinggi, kebingungan dan frustasi.
1. **Faktor – Faktor Beban Kerja**

Menurut Hart (2015: 106) menjelaskan ada 3 faktor utama yang menentukan adanya beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor tuntutan tugas

Faktor yang berkaitan adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dengan menganalisis tugas karyawan. Namun, perbedaan individu harus selalu diperhitungkan.

1. Faktor usaha dan tenaga

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan bisa menjadi beban kerja yang dirasakan secara alami. Namun, meningkatnya permintaan akan pekerjaan tidak memungkinkan individu untuk meningkatkan tingkat usahanya.

1. Performansi

Kebanyakan studi mengenai beban kerja mempunyai perhatian berfokuspada tingkat kinerja yang dicapai. Pengukuran kinerja saja tidak dapat memberikan matriks beban kerja yang lengkap.

### Jam Kerja

1. **Pengertian Jam Kerja**

Menurut Su’ud (2017: 127) menjelaskan bahwa jam kerja adalah waktu yang digunakan seseorang dalam melaksanakan kegiatan dapat dilakukan pada siang hari atau malam hari untuk memperoleh penghasilan. Seseorang menghabiskan jam kerja nya dengan lama atau sedikitnya dilakukan adalah keputusan dari karyawan itu sendiri. Jam kerja merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, menurut Komaruddin (2006:235) jam kerja yaitu proses menetapkan jam kerja orang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan dengan waktu tertentu. Sedangkan menurut Sukirno (2006: 134) menjelaskan jam kerja adalah waktu yang digunakan seseorang untuk melakukan aktivitas guna memperoleh penghasilan. Seseorang dapat menghabiskan jam kerja lebih lama atau pendek merupakan keputusan karyawan.

Menurut UU Nomor 13 Tahun 2023 (dalam Panjaitan, 2020) dijelaskan bahwa tenaga kerja hanya diberikan jam bekerja sesuai ketentuan yang ditetapkan. Ketentuan jam kerja telah diatur dalam dua sistem sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan yaitu 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk waktu kerja 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu. Pada kedua sistem tersebut diberikan batasan waktu kerja 40 jam dalam 1 minggu.

1. **Indikator dan Dimensi Jam Kerja**

Indikator dan dimensi jam kerja menurut (Panjaitan, 2020: 108) adalah sebagai berikut :

* 1. Waktu Kerja meliputi jam masuk kerja dan jam pulang kerja.
	2. Jam Istirahat meliputi istirahat diantara jam kerja minimal setengah jam selama 4 (empat) jam terus menerus, istirahat mingguan 1 hari libur untuk 6 hari kerja selama 1 minggu atau 2 hari libur untuk 5 hari kerja selama 1 minggu, cuti untuk tidak bekerja akan tetapi berhak menerima upah dan hak lain dengan semestinya.
	3. Jam Kerja Lembur meliputi waktu kerja tambahan, kompensasi, persetujuan karyawan.
1. **Kriteria Penggunaan Jam Kerja**

 Menurut Su’ud (2017:134) Kriteria penggunaan jam kerja yang efektif adalah sebagai berikut :

* + - 1. Membiasakan diri dengan metode waktu atau jam kerja yang efektif.
			2. Ketika adanya rapat yang diadakan mencoba membuat kesimpulan mengenai masalah yang dibicarakan, keputusan – keputusan yang dibuat, tanggung jawab yang diberikan.
			3. Yakin dalam membuat keputusan.
			4. Menggunakan waktu senggang untuk menyiapkan pekerjaan-pekerjaan yang belum selesai.
			5. Mengatur hal- hal yang hendak dikerjakan sebelumnya memulai suatu kunjungan atau perjalanan.
			6. Melibatkan pemimpin atau atasan dalam kegiatan yang dijalankan.
			7. Menggunakan sumber daya yang tersedia dalam menjalankan kerja.
			8. Mengkoordinir masa, waktu kegiatan dijalankan.

### Stres Kerja

1. **Pengertian Stres Kerja**

Menurut Mangkunegara (2013: 155) menjelaskan bahwa stres kerja adalah perasaan menekan terkait pekerjaan yang dialami karyawan. Stres kerja ini diwujudkan dengan gejala – gejala seperti gelisah, gugup, menarikan diri, minum – minuman keras, merokok berlebihan, ketidakmampuan untuk bersantai, kecemasan, mudah tersinggung dan gangguan pencernaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:201) adalah orang – orang yang mengalami stres menjadi mudah tersinggung dan cemas secara kronis, seringkali marah atau agresif, tidak mampu bersantai, atau tunjuk menunjuk sikap menantang. Menurut Vanchapo (2020: 37) stres kerja merupakan keadaan emosional yang disebabkan antara beban kerja dan kemampuan seseorang dalam menghadapi tekanan terhadap pekerjaannya.

Situasi stres kerja dapat mempengaruhi emosi, cara berpikir dan kondisi fisik seseorang yang pada akhirnya mempengaruhi kemampuan karyawan dalam mengelola hubungan lingkungan dan pekerjaan. Yang artinya, pegawai atau karyawan yang bersangkutan menglami berbagai keluhan negatif yang berdampak pada pekerjaan.

1. **Indikator dan Dimensi Stres Kerja**

Menurut Hamali (2018: 244) indikator dan dimensi stres kerja adalah sebagai berikut:

* 1. Lingkungan fisik meliputi suasana bising, penerangan lampu yang kurang baik, rancangan ruang kantor yang buruk, tidak adanya privasi.
	2. Stres karena peran dan tugas meliputi karyawan yang mengalami kesulitan karena kurang memahami apa yang menjadi tugasnya dan peran yang dilakukan berat.
	3. Stres antarpribadi berupa perbedaan karakter, kepribadian dan persepsi.
	4. Organisasi meliputi adanya pengurangan karyawan, restrukturisasi perusahaan, merger yang merupakan kebijakan perusahaan dan dapat memunculkan stres.
1. **Faktor – Faktor Stres Kerja**

 Menurut Gibson (2011: 119) ada 4 faktor yang mempengaruhi stres kerja antara lain sebagai berikut :

*Stressor* lingkungan fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur, dan udara kotor.

*Stressor* individu berupa konflik peranan, kepaksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, tidak ada kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.

*Stressor* kelompok berupa hubungan yang buruk antara rekan kerja, serta bawahan dan atasan.

*Stressor* keorganisasian berupa tidak adanya partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan untuk penyusunan penelitian bertujuan untuk membandingkan antara penelitian terdahulu dan penelitian penulis, sebagai gambaran pada penelitian berikutnya yang mempunyai variabel sama dengan variabel peneliti terdahulu. Faktor yang mendukung penelitian ini yaitu karena penelitian sbelumnya memiliki tema pembahasan yang sama. Dengan variabel yaitu beban kerja, jam kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Utara & Pamangin, 2023) yang berjudul “pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Rantepao, Kabupaten Toraja Utara” bertujuan mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, untuk menganalisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Populasi yang berjumlah 103 dan sampel berjumlah 82 karyawan. Pada penelitian ini Beban Kerja dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara bersama – sama pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Rantepao sebesar 26,9% sedangkan 73,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Asmike & Setiono, 2020) yang berjudul “ Pengaruh *Person Job – Fit* dan Stres kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan *Outsource* Bank BCA KCU Madium)” bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Person Job – Fit* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan *Outsource* Bank BCA KCU Madium. Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan pengambilan data melalui kuisioner kepada 50 karyawan *outsource*. Terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil yang diperoleh bahwa *Person Job- Fit* dan Stres Kerja menunjukan nilai sebesar 94,4% dan sisanya 5,6% dipengaruhi oleh variabel lain.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Yuridha, 2022) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Stres kerja dan *Job Crafting* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan *job crafting* terhadap kepuasan kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dimana data yang dikumpulkan dari observasi, wawancara dan kuisioner dengan sampel yang berjumlah 100 pekerja. Skala yang digunakan untuk pengukuran menggunakan skala likert. Hasil dari penelitian ini bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan *job crafting* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
4. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Suartana & Dewi, 2020) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap kepuasan Kerja karyawan Swiss Belinn Hotel” bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja dan konflik pekrjaan keluarga terhadap kepuasan karyawan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif, populasi penelitian sama dengan sampel yaitu 60 karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Hasil dari penelitian bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya beban kerja yang ada pada Swiss Belinn Hotel tinggi sehingga kepuasan kerja karyawan menurun. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Hasyim, 2020) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia” dari penelitan ini ditemukan bahwa adanya hasil yang tidak konsisten disebakan beban kerja dan kompensasi. Tujuan dari penelitian tersebut untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Jenis data yang digunakan yaitu kuantitatif dengan observasi wawancara serta menggunakan kuesioner dan studi pustaka. Populasi penelitian berjumlah 60 karyawan menggunakan Teknik sampel jenuh karena semua populasi dijadikan sampel. Hasil dari penelitian bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
6. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Fadilla & Assyofa, 2022) yang berjudul “ Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pesona Mitra Kembar Mas Bandung” bertujuan untuk mengetahui pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, serta faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuisioner dan pengelolaan datanya melalui bantuan aplikasi SPSS. Teknik pengambilan sampelnya sampel random samping yang digunakan metode solvin dengan populasi 84 karyawan dan sampel yang di hasilkan sebanyak 70 karyawan. Teknik yang diujikan dalam penelitian ini yaitu uji asumsi klasik, koefisien korelasi, regresi linear, koefisien determinai, uji t dan uji F. Hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan *work life balance* terhadap kepuasan kerja sebesar 16%, terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 13,7% serta terdapat pengaruh positif dan signifikan *work life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 22,4%.
7. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Rauan et al., 2019) yang berjudul “ Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Stres kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan” bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Teknik pengambilan data menggunakan sampel random sampling dengan menggunakan rumus solvin karena populasi yang berjumlah 290 dan sampel yang digunakan sebanyak 75 responden. Jenis penelitian yaitu kuantitatif, pengelolaan data melalui bantuan SPSS dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Dari hasil tabel nilai R Square adalah 0,521 atau 52,1% yang artinya pengaruh motivasi, lingkungan kerja fisik, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 52,1% dan sisanya 47,9% di pengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.
8. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Santosa & Prayoga, 2021) yang berjudul “Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Terang Dunia Internusa” bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Jenis penelitian kuantitatif dengan metode yang digunakan metode penelitian lapangan dengan menyebar kuisioner terhadap karyawan PT. Terang Dunia Internusa, pengelolaan data menggunakan alat bantu aplikasi SPSS. Populasi yang ada dalam penelitian ini sebasar 110 dan teknik pengambilan sampel nya yaitu sampling jenuh karean sampel yang digunakan seluruh populasi pada PT. Terang Dunia Internusa. Hasil dari penelitian ini menunjukan konflik kerja, lingkungan kerja fisik, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 32,5% dan sisanya sebesar 67,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Maka konflik kerja, lingkungan kerja fisik dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
9. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Natiqiyah & Indris, 2022) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Waktu Jam Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Grab di Palu” bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan waktu kerja terhadap kepuasan kerja mitra Grab di Palu. Jenis penelitian yaitu kuantitatif, populasi seluruh mitra *driver* yang berada di kota palu dengan sampel yang diambil sebanyak 95 responden. Teknik pengambilan sampel yaitu *Accidental Sampling*, sampel yang berdasarkan kebetulan yang bertemu dengan peneliti bisa dijadikan sampel. Hasil dari penelitian ini bahwa kompensasi dan waktu kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja secara parsial. Kompensasi dan waktu kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 48,5% sedangan sisanya 51,5% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti.
10. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Satriani, 2020) yang berjudul “Pengaruh Gaji dan Jam Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Hasby Mlarak dengan Kompensasi sebagai Variabel *Interventing*” bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji dan jam kerja terhadap kepuasan kerja. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuisioner dan alat bantu berupa aplikasi SPSS 21.0. Populasi penelitian ini berjumlah 160 karyawan, metode pengambilan data *proportionate stratified random sampling* dengan rumus solvin dan menghasilkan sampel sebanyak 62 responden. Hasil dari penelitian ini bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Hasby Mlarak, jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Hasby Mlarak serta kompensasi bisa menjadi perantara pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja dan kompensasi bisa menjadi perantara pengaruh jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Tabel 3**

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | NamaPeneliti | JudulPenelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil |
| 1. | Alicia Tiara Pamangin, Chrismesi Pagiu, Marchelin(2023) | Pengaruh Beban kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Rantepao, Kabupaten Toraja Utara | Persamaan yang ada pada penelitian penulis dengan Alicia Tiara Pamangin. Terdapat pada variabel x yaitu Beban kerja dan variabel y yaitu Kepuasan kerja. | Perbedaan yang ada pada penelitian penulis dengan Alicia Tiara Pamangin. adalah penelitian penulis menggunakan variabel x stress kerja dan jam kerja. | Beban Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor cabang Rantepao, Kab. Toraja Utara. |
| 2. | Metik Asmike, Bagus Setiono(2020) | Pengaruh Person Job-Fit dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan *Outsource* Bank KCU Madium) | Persamaan yang ada pada penelitian penulis dengan Metik Asmike, Bagus Setiono terletak pada Variabel x yaitu Stres kerja dan Variabel y Kepuasan Kerja. | Perbedaan yang ada pada penelitian penulis dengan Metik Asmike, Bagus Setiono adalah penelitian penulis menggunakan variabel x Beban Kerja dan Jam Kerja. | Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Karyawan Bank KCU Madium.  |
| 3. | Rada Yuridha (2022) | Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan *Job Crafting* Terhadap Kepuasan Karyawan | Persamaan yang ada pada penelitian penulis dengan Rada Yuridha terletak pada variabel x yaitu beban kerja dan stress kerja dan variabel y yaitu kepuasan kerja. | Perbedaan yang ada pada penelitian penulis dengan Radha Yuridha adalah penelitian penulis menggunakan variabel x yaitu jam kerja. | Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. |
| 4. | I Putu Suartana dan I Gusti Ayu Manuati Dewi(2020) | Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel. | Persamaan yang ada pada penelitian penulis dengan I Putu Sartana tertelak pada variabel x yaitu beban kerja dan stres kerja dan variabel y yaitu kepuasan kerja. | Perbedaan yang ada pada penelitian penulis dengan I Putu Suartana adalah penelitian penulis menggunakan variabel x yaitu jam kerja. | Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel. |
| 5. | Wahid Hasyim (2020) | Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. | Persamaan yang ada pada penelitian penulis dengan Wahid Hasyim terletak pada variabel x yaitu beban kerja dan variabel y yaitu kepuasan kerja | Perbedaan yang ada pada penelitian penulis dengan wahid Hasyim adalah penelitian penulis menggunakan variabel x stress kerja dan jam kerja. | Beban Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Yaskawa Electric Indonesia. |
| 6. | Syifa Fadilla, Allya Roosallyn Assyofa(2020) | Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pesona Mitra Kembar Mas Bandung. | Persamaan yang ada pada penelitian penulis dengan Syifa Fadilla terletak pada variabel x yaitu beban kerja dan variabel y yaitu kepuasan kerja | Perbedaan yang ada pada penelitian penulis dengan Syifa Fadilla adalah penelitian penulis menggunakan variabel x yaitu jam kerja dan stress kerja. | Beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pesona Mitra Kembar Mas Bandung. |
| 7. | Franly J. Rauan, Bernhard Tewal(2019) | Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Tropica Coco Prima di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. | Persamaan yang ada pada penelitian penulis dengan Franly J. Rauan terletak pada variabel x yaitu stress kerja dan variabel y yaitu kepuasan kerja. | Perbedaan yang ada pada penelitian penulis dengan Franly J. Rauan adalah penelitian penulis menggunakan variabel x beban kerja dan jam kerja. | Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tropica Coco Prima |
| 8. | Sonny Santosa dan Aditya Prayoga(2021) | Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Terang Dunia Internusa. | Persamaan yang ada pada penelitian penulis dengan Sonny Santosa terletak pada variabel x yaitu stres kerja dan variabel y yaitu kepuasan kerja. | Perbedaan yang ada pada penelitian penulis dengan Sonny Santosa adalah penelitian penulis menggunakan variabel x yaitu beban kerja dan jam kerja. | Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Terang Dunia. |
| 9. | Aryani Nafs Natiqiyah, Idris(2022) | Pengaruh Kompensasi dan Waktu Jam Kerja terhadap Kepuasan Kerja Mitra Grab di Palu. | Persamaan yang ada pada penelitian penulis dengan Aryani Nafs N terletak pada variabel x yaitu jam kerja dan variabel y yaitu kepuasan kerja. | Perbedaan yang ada pada penelitian penulis dengan Aryani Nafs N adalah penelitian penulis menggunakan variabel x yaitu beban kerja dan stres kerja. | Jam Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Mitra Grab di Palu. |
| 10. | Rima Devi S.(2020) | Pengaruh Gaji dan Jam Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Hasby Mlarak dengan Kompensasi sebagai Variabel *Interventing.* | Persamaan yang ada pada penelitian penulis dengan Rima Devi S. terletak pada variabel x yaitu jam kerja dan variabel y yaitu kepuasan kerja. | Perbedaan yang ada pada penelitian penulis dengan Rima Devi S. adalah penelitian penulis menggunakan variabel x yaitu beban kerja dan stress kerja. | Jam Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Hasby Mlarak. |

1. Kerangka Pemikiran Konseptual

Kerangka pemikiran konseptual merupakan sintesis yang berhubungan antar variabel dikumpulkan berbagai teori yang dijelaskan (Sugiyono, 2022). Disajikannya kerangka konseptual untuk memberikan gambaran mengenai hubungan dan pengaruh antara variabel independent dan dependen.

1. **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Agar kepuasan kerja terpenuhi, perusahaan haruslah mengetahui beban kerja yang diterima oleh karyawannya. Beban kerja yang tidak sesuai akan mempengaruhi kepuasan karyawan itu sendiri jika karyawan merasa puas maka perusahaan akan mendapat keuntungan, akan tetapi jika karyawan merasa tidak puas dengan beban kerja yang diterimanya maka perusahaan akan mendapat kerugian. Karena beban kerja yang terlalu tinggi bisa menurunkan semangat kerja karyawan sehingga kepuasan kerja pada karyawan pun akan menurun.

Dalam penelitian (Utara & Pamangin, 2023) bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dapat dijelaskan karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukannya, karyawan membutuhkan waktu lebih agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan beban tugas yang banyak sehingga jika pekerjaan yang mereka dapat belum terselesaikan maka akan dikerjakan diluar jam kerja.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Hasyim, 2020; Yuridha, 2022) terdapat pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja yang artinya jika semakin tinggi beban kerja yang dihasilkan maka akan semakin menurun terhadap kepuasan kerja, dan sebaliknya.

1. **Pengaruh Jam Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Ketika karyawan merasa dihargai oleh perusahaan, pastinya karyawan akan loyal terhadap perusahaan dan mentaati peraturan – peraturan yang tetapkan karena karyawan merasa puas dengan timbal balik yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi juga mempengaruhi jam kerja apa bila kompensasi yang diterima karyawan sesuai maka karyawan tersebut akan melakukan pekerjaan. Melalui kedisiplinan jam kerja, karyawan bersedia untuk datang lebih awal waktu. Jam kerja merupakan waktu yang digunakan untuk melakukan sebuah pekerjaan.(Marbun et al., 2019) Dimana pelaksanaannya saat pekerjaan itu berlangsung dapat dilakukan saat siang hari maupun malam hari. Akan tetapi jika karyawan merasa tidak puas dengan timbal balik yang Perusahaan berikan maka karyawan itu sendiri akan menyepelekan tugas mereka serta waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan penelitian (Natiqiyah & Indris, 2022; Satriani, 2020) bahwa jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya jika timbal balik pada perusahaan itu sesuai dengan keinginan karyawan maka karyawan akan semangat dalam bekerja sehingga bisa mentaati peraturan yang ada dengan bekerja sesuai jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

1. **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Stres kerja disebabkan karna adanya ketidaksesuaian antara tugas dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Stres kerja dapat mengganggu aktivitas karyawan sehingga masalah tersebut harus diatasi. Jika tingkat stes yang dimiliki oleh karyawan tersebut tinggi maka akan menimbulkan efek kurang baik terhadap kinerjanya sehingga perusahaan tidak mencapai tujuan yang diinginkan dengan maksimal. Agar karyawan merasa memiliki kepuasan dalam pekerjaannya, Perusahaan membuat rencana supaya tingkat stres yang ada pada perusahaan menurun, dengan memberikan fasilitas liburan atau reward lainnya untuk mengurangi ketegangan yang dihadapi oleh karyawan sehingga kepuasan karyawan terpenuhi (Yuridha, 2022). Adanya konflik antar karyawan, tugas dan tanggung jawab yang seharusnya dikerjakan dengan baik tetapi tidak diberikan arahan atau kejelasan dari atasan juga dapat memicu kepuasan kerja karyawan karena kayawan merasa tidak diperhatikan oleh atasan. Menurut (Sondang, 2013) bahwa stres kerja merupakan situasi menyedihkan yang mempengaruhi suasana hati dan kognisi seseorang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Asmike & Setiono, 2020; Santosa & Prayoga, 2021; Suartana & Dewi, 2020) bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang rendah akan mempengaruhi stres kerja baik menyangkut pekerjaan maupun masalah pribadi. Stres kerja juga dapat dipengaruhi oleh tugas ataupun hasil yang mereka terima.

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dijadikan model dari kerangka pemikiran teoris untuk menjawab permasalahan yang ada pada penelitian sebagai berikut:

Beban Kerja

(X1)

$$H\_{1}$$

$$H\_{2}$$

Kepuasan Kerja

(Y)

Jam Kerja

(X2)

$$H\_{3}$$

Stres kerja

(X3)

$$H\_{4}$$

**Gambar 1**

**Kerangka Pemikiran**

Keterangan :

 : Pengaruh Secara Simultan

 : Pengaruh Secara Parsial

1. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan batasan yang tertera, maka dapat di simpulkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

$H\_{1}$ :Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal.

$H\_{2}$ :Terdapat pengaruh jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal.

$H\_{3}$ :Terdapat pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal.

$H\_{4}$ :Terdapat pengaruh beban kerja, jam kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal.

# BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022: 98) menjelaskan bahwa metode kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme yang digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrumen penelitian analisis data kuantitatif dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Pendekatan dalam penelitian ini untuk membuktikan adanya pengaruh variabel independent beban kerja, jam kerja, stres kerja dan dependen kepuasan kerja.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2022: 181) populasi adalah satu kesatuan generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek dengan jumlah serta karakteristik tertentu yang peneliti tentukan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal dengan karyawan yang berjumlah 71 orang.

* + 1. Sampel

Menurut Sugiyono (2022:182) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh setiap populasi.

Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik dimana penentuan sampel pada teknik ini menggunakan semua anggota populasi untuk dijadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 71 karyawan pada PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal.

C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual yang menjelaskan unsur penelitian dalam suatu karakteristik masalah yang akan diteliti.

1. Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Kepuasan kerja adalah masalah penting yang yang terkait terhadap produktivitas kerjadan kepuasan karyawan seringkali dikaitkan dengan tingginya tuntutan dan keluhan kerja (Sutrisno, 2019).

1. Beban Kerja (X1)

Tarwaka (2014:104) menyatakan bahwa beban kerja adalah hal yang muncul dari suatu interaksi antara tuntutan pekerjaan, lingkungan yang digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan perilaku dan persepsi pekerjaan.

1. Jam Kerja (X2)

 Jam kerja menurut Komaruddin (2006:235) merupakan proses menentukan berapa jam kerja yang akan digunakan atau dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas dalam jangka waktu tertentu.

1. Stres Kerja (X3)

Menurut Handoko ( 2008) menyatakan stres kerja yaitu suatu kondisi yang menyebabkan seseorang merasa tegang dan dapat mempengaruhi suasana hati, proses berfikir dan watak seseorang.

1. Operasionalisasi Variabel

Definisi Operasional yaitu digunakan untuk memahami dan mengoptimalkan setiap variabel yang ditentukan dalam indikator sehingga variabel tersebut dapat diukur.

Penggunaan indikator setiap variabel diambil dari buku yang disesuaikan dengan konsep yang akan diteliti. Adapun indikator yang digunakan pada penelitian ini:

**Tabel 4**

**Operasionalisasi Variabel**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **No. Item** | **Skala** | **Sumber** |
| Kepuasan Karyawan | Perlakuan yang Adil | 1.Keamanan | 1,2 | Skala Likert | (Indrisari, 2017: 47) |
| 2.Kompensasi | 3,4 |
| 3.Saling Menghargai | 5 |
|  | Pencapaian | 1.Jenjang Karir | 6 |  |  |
| 2.Kesesuaian dalam bekerja | 7 |
| 3.Pengalaman | 8 |
|  | Pertemanan | 1.Antar karyawan | 9 |  |  |
| 2.Antara karyawan dan atasan | 10 |
| Beban Kerja | Beban Waktu | 1.Jumlah waktu | 1,2 | Skala Likert | (Tarwaka, 2014: 96) |
| 2.Target yang harus dicapai | 3 |
| 3.Monitoring tugas | 4,5 |
| Beban Usaha Mental | 1.Usaha mental dalam pelaksanaan pekerjaan | 6 |
| Beban Tekananan Psikologis | 1.Tingkat resiko tinggi | 7 |
| 2.Kebingungan | 8,9 |
| 3.Frustasi | 10 |
| Jam Kerja | PerlindunganWaktu Kerja | 1.Jam masuk kerja | 1 | Skala Likert | (Panjaitan, 2020:108) |
| 2.Jam pulang kerja | 2 |
| Jam Istirahat | 1.Istirahat antara jam kerja | 3 |
| 2.Istirahat mingguan | 4 |
| 3. Cuti | 5,6 |
| Jam Kerja Lembur | 1.Waktu kerja tambahan | 7 |
| 2.Kompensasi | 8 |
| 3.Persetujuan karyawan | 9,10 |
| Stres Kerja | Lingkungan Fisik | 1.Suasana bising | 1 | Skala Likert | (Hamali, 2018: 244)  |
| 2.Penerangan lampu yang kurang baik | 2 |
| 3.Rancangan ruangan kantor yang buruk | 3 |
| 4.Tidak ada privasi | 4 |
| Stres Peran dan Tugas | 1. Peran yang dilakukan berat | 5 |
| 2. Tugas sulit | 6 |
| Stres Antarpribadi | 1. Karakter | 7 |
| 2. Kepribadian | 8 |
| 3. Persepsi | 9 |
| Organisasi | 1. Pengurangan karyawan | 10 |
| 2. Restrukturasi perusahaan | 11 |
| 3. Merger | 12 |

D. Metode Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan informasi tersebut biasanya dituangkan dalam kuesioner yang dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang akurat.

1. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data melalui observasi pada PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal. Teknik pengumpulan data ini memiliki karakteristik yang berbeda. Selain observasi juga menggunakan kuesioner, hasil jawaban dari responden yang diperoleh berkaitan dengan masalah beban kerja, jam kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Kuesioner yaitu sebuah pertanyaan – pertanyaan yang diberikan secara langsung untuk responden isi dan kemudian dikembalikan berbentuk sebuah lembaran, sehingga dapat memperoleh data yang akurat dari tanggapan responden.

Dalam penyusunan akan digunakan pertanyaan yang berskala likert. Skala likert yang digunakan sebagai berikut :

**Tabel 5**

**Skala Likert**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. | Sangat Setuju | SS | 5 Skore |
| 2. | Setuju | S | 4 Skore |
| 3. | Netral | N | 3 Skore |
| 4. | Tidak Setuju | TS | 2 Skore |
| 5. | Sangat Tidak Setuju | STS | 1 Skore |

1. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitan

Dalam tahapan ini dilakukan pengujian data untuk melihat kevalidan serta keandalan dari instrument dengan menggunakan dua uji yaitu sebagai berikut :

**1.** **Uji Validitas**

Menurut Ghozali (2018:51) Uji Validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner dan apabila r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif.

Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi product moment. Cara untuk mencari nilai korelasi sebagai berikut:

$$r\_{xy}=\frac{N \sum\_{}^{}XY-( \sum\_{}^{}X) (\sum\_{}^{}Y) }{\{N\sum\_{}^{}X^{2}-\left(\sum\_{}^{}X)^{2}\right\} \{N\sum\_{}^{}Y^{2}-\left(\sum\_{}^{}Y)^{2}\right\}}$$

Keterangan:

$r\_{xy}$ =Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

N = Jumlah sampel responden

$\sum\_{}^{}XY$= Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum\_{}^{}X^{2}$= Jumlah kuadrat dari nilai variabel X

$\sum\_{}^{}Y^{2}$= Jumlah kuadrat dari nilai Y

$(\sum\_{}^{}X)^{2}$= Jumlah nilai variabel X kemudian dikuadratkan

$(\sum\_{}^{}Y)^{2}$= Jumlah nilai variabel Y kemudian dikuadratkan

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu uji yang digunakan untuk mengukur kevalidan suatu kuesioner dengan dikatakan reabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataannya adalah konsisten atau stabil. Dari instrument penelitian ini digunakan *Cronbach’s Alpha* (Ghozali, 2018:45)pengujian ini dilakukan dengan teknik *Cronbach’s Alpha*, pengukurannya dengan menggunakan SPSS versi 22. Suatu variabel dikatakan reabel apabila memberikan nilai *Cronbach’s Alpha* > 0,60. Pengujian reliabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach’s Alpha* adalah sebagai berikut :

$r\_{1}$ = $\frac{K}{K - 1}$ 1$\frac{\sum\_{}^{}σ\frac{2}{b}}{\sum\_{}^{}σ\frac{2}{t}}$

Keterangan

$r\_{1}$ : Reabilitas Instrumen

K : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum\_{}^{}σ\frac{2}{b}$ : Jumlah varian butir

$\sum\_{}^{}σ\frac{2}{t}$ : Varian total

1. Metode Analisis Data

1. Metode Suksesif Interval (MSI)

 Metode Suksetif Interval adalah proses mengubah data ordinal menjadi interval. Jika data yang diperoleh ordinal dan tetap digunakan dalam analisis regresi linear berganda, maka diperoleh interpretasi yang keliru oleh model regresi tersebut. Dalam proses pengolahan data MSI, maka dari itu dalam penelitian ini menggunakan bantuan *Additional Instrument (Add-Ins)* pada Microsoft Excel. Adapun langkah- langkah dilakukannya dalam penggunaan metode suksesif interval menurut Ghozali (2018) adalah sebagai berikut:

1. Memperhatikan setiap butir jawaban responden dari kuesioner yang disebarkan.
2. Setiap butir pertanyaan atau pernyataan menentukan frekuensi (f) dari jawaban responden yang menjawab skor 1,2,3,4 dan 5 untuk setiap butir pertanyaan atau pernyataan.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut sebagai proporsi.
4. Setelah mendapatkan proporsi, selanjutnya menentukan proporsi kumulatif dengan cara menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
5. Menentukan nilai Z setiap PF (proporsi frekuensi) yang diperoleh dengan menggunakan tabel distribusi normal.
6. Menentukan skala *(scale value = SV)* untuk setiap skor jawaban yang diperoleh menggunakan Tabel Tinggi Densitas.
7. Menentukan skala dengan menggunakan rumus persamaan sebagai berikut:

SV= $\frac{\left(Density at Lower Limit\right)-\left(Density at Upper Limit\right)}{\left(Area Below Upper Limit\right)-\left(Area Below Lower Limit\right)}$

Keterangan:

*Density at Lower Limit* = Kerapatan batas bawah.

*Density at Upper Limit* = Kerapatan batas atas.

*Area Below Upper Limit* = Daerah di bawah batas atas.

*Area Below Lower Limit* = Daerah di bawah batas bawah.

1. Setelah menentukan SV maka nilai skala ordinal ke interval, yaitu nilai SV yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu). Adapun rumus yang digunakan untuk menentukan nilai transformasi adalah sebagai berikut:

*Transformed Scale Value* = Y = *SV* + |*SV*min| + 1

1. Setelah mendapatkan nilai *Transformed Scale Value,* maka nilai tersebut adalah nilai skala interval.

2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

 Uji Normalitas yaitu bertujuan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distributor normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berkontribusi normal atau tidaknya dengan menggunakan analisis grafik (Ghozali, 2018:161). Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan ploting data residual dibandingkan dengan garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

1. Uji Multikolonieritas

 Ghozali (2018:171) menjelaskan bahwa uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah di dalam suatu model regresi yang ditemukan ada korelasi antara variabel bebas atau tidak. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya suatu multikolonieritas dalam suatu model regresi yaitu sebagai berikut :

1. Nilai R yang dihasilkan dalam suatu model regresi empiris yang sangat tinggi, akan tetapi secara individual variabel – variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Analisis matrik korelasi variabel – variabel independen. Apabila antara variabel independen dengan korelasi yang cukup tinggi, maka dengan hal ini bisa disebut multikolinieritas.
3. Multikolinerias dapat juga dilihat dari nilai toleransi dan lawannya, *variance infition factor* (VIF) kedua ukuran ini menunjukan setiap variabel independen manakah yang harus dijelaskan oleh variabel lainnya.
4. Uji Heteroskedastisitas

 Tujuan dari uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homokedastisitas akan tetapi jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik scaterplots dan menggunakan uji glejser. Analisis dengan grafik plots memiliki kelemahan yang signifikan oleh sebab itu diperlukan adanya uji statistik yang bisa digunakan untuk mendeteksi ada atautidaknya heteroskedastisitas yaitu menggunakan uji glejser (Ghozali, 2018; 139-141).

1. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018:111) menyatakan bahwa uji autokorelasi dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada persamaan regresi yang mengandung korelasi setia atau tidaknya diantara variabel pengganggu. Untuk mengetahui adanya autokorelasi bisa menggunakan uji run test. Uji run test merupakaan bagian dari statistik non- parametric. Gunanya untuk menguji apakah antara residual terdapat korelasi yang tinggi. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai Asymp. Sig (2- tailed) uji run test. Apabila nilai Asymp. Sig (2- tailed) lebih besar dari tingkat signifikansi 0,5 maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

3. Analisis Regresi Linear berganda

Menurut Ghozali (2018: 72) nalisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terkait (Y). Metode ini menghubungkan satu variabel dependen dengan banyak variabel independen. Variabel dependennya yaitu kepuasan kerja sedangkan variabel independennya beban kerja (X1), jam kerja (X2), dan stres kerja (X3). Persamaan regresi linear berganda yang dipakai sebagai berikut :

$$Y=a +β\_{1 }X\_{1}+β\_{2}X\_{2}+β\_{3}X\_{3}+e$$

Keterangan :

Y= Kepuasan kerja

$α$ = Konstanta

$β\_{1}β\_{2}β\_{3}$ = Koefisien regresi dari setiap variabel independent

$X\_{1}$= Beban kerja

$X\_{2}$= Jam kerja

$X\_{3}$= Stres kerja

$e$ = Standar error

4. Uji Hipotesis

 Tujuan dari adanya uji hipotesis untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependen. Maka dari itu diambillah suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan:

1. Uji Parsial (Uji t)

 Uji parsial atau disebut uji statistik t digunakan untuk membandingkan antara variabel dependen yaitu beban kerja, jam kerja dan stres kerja dan variabel independent yaitu kepuasan kerja berpengaruh secara individual signifikan atau tidak. Langkah – langkah dalam melakukan uji parsial adalah sebagai berikut :

1. Menentukan formulasi
2. Rumusan formulasi untuk variabel Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Ho : $ β\_{1}=0$ Tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal.

H1 : $β\_{1}\ne 0$ Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal.

1. Rumusan formulasi untuk variabel Jam Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Ho : $β\_{1}=0$ Tidak terdapat pengaruh jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal.

H1 : $β\_{1}\ne 0$ Terdapat pengaruh jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal.

1. Rumusan formulasi untuk variabel Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Ho : $β\_{1}=0$ Tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal.

H1 : $β\_{1}\ne 0$ Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal.

1. Menentukan taraf signifikan

Tingkat signifikan yaitu sebesar 95% atau $α=5\%$ atau $(α=0,05)$.

1. Kriteria pengujian

Kriteria untuk untuk menerima atau menolak Ho adalah

Jika: $-t\_{tabel}< t\_{hitung}<t\_{tabel}$, maka Ho diterima.

Jika: $t\_{tabel}>t\_{hitung} atau-t\_{hitung}< -t\_{tabel}$, maka Ho ditolak.

1. Menghitung nilai $t\_{hitung}$

Rumus:

$t\_{hitung}=\frac{b}{se}$

Keterangan:

$t\_{hitung}$ = Nilai t

b = Koefisien regresi X

se = Standar Error

1. Kesimpulan Ho diterima atau ditolak.



**Gambar 2**

**Uji T**

1. Uji Simultan (Uji F)

 Ghozali (2018 :98) menyatakan uji simultan atau bisa disebut uji F berfungsi untuk menunjukan apakah variabel independent yang digunakan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

Langkah – langkah dalam melakukan uji Simultan adalah sebagai berikut :

1. Membuat formulasi

Ho : $β\_{1}β\_{2}β\_{3} =0$ Tidak terdapat pengaruh beban kerja, jam kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal.

H1 : $β\_{1}β\_{2}β\_{3} =0$ Terdapat pengaruh beban kerja, jam kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPRS Hikmah Bahari Tegal.

1. Menentukan taraf signifikan
2. Tingkat signifikan yaitu sebesar 95% atau $α=5\%$ atau $(α=0,05)$.
3. Kriteria pengujian

Jika : $F\_{hitung}\leq F\_{tabel}$, maka Ho diterima

Jika : $F\_{hitung} >F\_{tabel}$, maka Ho ditolak

1. Menghitung nilai $F\_{hitung}$

Rumus

$F\_{hitung}=\frac{JKreg / k}{JKres /(n-k-1)}$

Keterangan

$JK\_{reg}$ = Jumlah kuadrat regresi

$JK\_{res}$ = Jumlah kuadrat residu

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

1. Kesimpulan Ho diterima atau ditolak



**Gambar 3**

**Uji F**

5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur kemampuan model menerangkan perubahan variasi variabel dependen ketika nilai variabel independent berubah (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Jika nilai semakin mendekati nol maka kemapuan variabel independent menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Namun jika mendekati satu kemampuan variabel independent dapat memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Adapun rumus statistik koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

KD= r2 x 100%

Keterangan:

KD = Besarnya Koefisien Determinan

r2 = Koefisien Korelas