



Pengaruh *Workload*, Kompensasi, dan Stres Kerja terhadap *Job Satisfaction* pada Pegawai SPPG Kadipiro 4 Kota Surakarta

Bernadeta Cintya Dewi Lestari^{1*}, Masna Alfiyatu Saadah², Annisa Lintang Sabawa

Asri³, Enjelika Ajeng Supadi⁴

¹⁻⁴Universitas Slamet Riyadi, Surakarta

Alamat: Jl. Sumpah Pemuda No.18, Kadipiro, Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah

Korespondensi penulis: brndtacntya@gmail.com

Abstract. *Job satisfaction is an important factor affecting employee performance and service quality within an organization. At the Nutritional Fulfillment Service Unit (SPPG) Kadipiro 4 Surakarta City, high job demands, compensation systems, and work stress are considered factors that may influence employee job satisfaction. In addition, previous studies on the effects of workload, compensation, and work stress on job satisfaction have produced inconsistent findings. This study aims to analyze the effects of workload, compensation, and work stress on employee job satisfaction at SPPG Kadipiro 4 Surakarta City. A quantitative approach with a survey method was employed. The sample consisted of 35 employees selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that workload, compensation, and work stress simultaneously have a significant effect on job satisfaction ($F = 42.971$; $sig. = 0.000$). Partially, compensation has a significant effect on job satisfaction ($sig. = 0.000$), while workload ($sig. = 0.783$) and work stress ($sig. = 0.310$) do not have a significant effect. The Adjusted R Square value of 0.806 indicates that 80.6% of the variation in job satisfaction can be explained by the three variables. These findings suggest that compensation is the most dominant factor in improving employee job satisfaction.*

Keywords: *Workload, compensation, work stress, job satisfaction*

Abstrak. *Kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja dan kualitas pelayanan organisasi. Pada Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Kadipiro 4 Kota Surakarta, tingginya tuntutan pekerjaan, sistem kompensasi, dan potensi stres kerja menjadi isu yang diduga memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh workload, kompensasi, dan stres kerja terhadap job satisfaction masih menunjukkan hasil yang beragam. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh workload, kompensasi, dan stres kerja terhadap job satisfaction pegawai SPPG Kadipiro 4 Kota Surakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian berjumlah 35 pegawai yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan workload, kompensasi, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap job satisfaction ($F = 42,971$; $sig. = 0,000$). Secara parsial, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap job satisfaction ($sig. = 0,000$), sedangkan workload ($sig. = 0,783$) dan stres kerja ($sig. = 0,310$) tidak berpengaruh signifikan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,806 menunjukkan bahwa 80,6% variasi job satisfaction dapat dijelaskan oleh ketiga variabel penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.*

Kata kunci: *Workload, kompensasi, stress kerja, job satisfaction*

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset fundamental yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Menurut Mangkunegara (2021), SDM berperan tidak hanya sebagai pelaksana teknis, tetapi juga sebagai penggerak utama kinerja organisasi, sehingga kepuasan kerja *job satisfaction* menjadi aspek krusial yang perlu diperhatikan. Robbins dan Judge (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif individu terhadap pekerjaannya, yang merupakan

hasil evaluasi atas karakteristik pekerjaan seperti lingkungan kerja, beban tugas, relasi kerja, dan penghargaan yang diterima. Isu ini menjadi perhatian global, mengingat laporan *Gallup State of the Global Workplace* (2024) menunjukkan hanya sekitar 23% pekerja dunia yang merasa *engaged* dan puas terhadap pekerjaannya, sementara WHO (2023) menegaskan bahwa rendahnya kepuasan kerja berkontribusi terhadap meningkatnya stres dan *burnout*. Di Indonesia, data BPS (2024) menunjukkan mayoritas pekerja formal terutama pada sektor pelayanan publik dan sosial menghadapi jam kerja panjang dan ketidakpuasan kerja, sehingga isu ini perlu dikelola organisasi secara serius.

Konteks tersebut relevan bagi organisasi pelayanan masyarakat seperti Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG), yang kualitas layanannya bergantung pada kinerja pegawai dalam menjalankan tugas administratif, pelayanan, dan koordinasi program. Pada SPPG Kadipiro 4 Kota Surakarta, tingginya tuntutan pelayanan publik dapat memengaruhi persepsi pegawai, dan jika kondisi kerja tidak mendukung, dapat memunculkan penurunan motivasi, absensi, hingga *turnover intention*. Salah satu faktor utama yang berpengaruh terhadap *Job satisfaction* adalah *workload*, yang menurut Tarwaka (2021) mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif, termasuk tekanan akibat jam kerja panjang dan ketidakaturan waktu kerja seperti bekerja pada dini hari, pagi, siang, atau berganti-ganti sesuai kebutuhan operasional, sehingga pegawai dituntut terus-menerus menyesuaikan kondisi fisik dan mentalnya



Data Badan Pusat Statistik (BPS) Februari 2025 menunjukkan bahwa sebanyak 23,84 juta pekerja di Indonesia bekerja selama 45–59 jam per minggu, melampaui standar jam kerja normal 40 jam per minggu, sementara 5,46 juta pekerja bahkan bekerja lebih dari 60 jam per minggu, yang mengindikasikan tingginya workload yang berpotensi menurunkan kesejahteraan kerja. Selain workload, kompensasi dan stres kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi job satisfaction, sebab pegawai akan merasa puas apabila imbalan yang diterima dirasa adil sesuai kontribusi yang diberikan, sementara tuntutan kerja yang melebihi kapasitas dapat menimbulkan stres yang berdampak pada penurunan motivasi

dan produktivitas. Dalam konteks pegawai Satuan Pelaksana Program Gizi (SPPG) Kadipiro 4 Kota Surakarta, ketiga faktor tersebut menjadi sangat relevan mengingat karakteristik pekerjaan yang bersifat operasional intensif, menuntut ketepatan waktu, serta membawa tanggung jawab sosial besar terhadap keberhasilan Program Makan Bergizi Gratis.

Namun, hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh workload terhadap job satisfaction masih menunjukkan inkonsistensi, di mana penelitian Arifin et al. (2022) menemukan bahwa workload berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pelayanan publik, sedangkan Priandari dan Adnyani (2023) menyatakan bahwa workload tidak selalu berpengaruh negatif secara signifikan apabila pegawai memperoleh dukungan sosial yang kuat dan bekerja dalam lingkungan yang kondusif. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan adanya research gap yang penting untuk dieksplorasi lebih lanjut, terutama karena penelitian yang secara khusus menguji pengaruh workload, kompensasi, dan stres kerja secara simultan terhadap job satisfaction pada pegawai SPPG masih sangat terbatas, sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia pada konteks lembaga pelayanan sosial pemerintah di Indonesia.

2. KAJIAN TEORITIS

2.1 Two-Factor Theory

Two- Factor Theory yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (1959) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivator factors dan hygiene factors. Dalam penelitian ini, kompensasi termasuk dalam hygiene factors yang berperan mencegah ketidakpuasan kerja. Workload yang tinggi dapat mencerminkan kondisi kerja yang kurang sempurna serta berpotensi meningkatkan tekanan pikiran kerja jika tidak didukung sumber daya yang memadai. Tekanan pikiran kerja yang berlebihan dapat menurunkan kondisi psikologis pegawai serta berakibat pada rendahnya kepuasan kerja. Dengan demikian, teori Herzberg (1959) relevan untuk menjelaskan hubungan antara workload, kompensasi, dan stres kerja terhadap job satisfaction.

2.2 Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2021), SDM adalah individu yang bekerja dalam suatu organisasi yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan potensi untuk dikembangkan guna meningkatkan kinerja organisasi. Dalam praktiknya, pengelolaan SDM tidak terlepas dari bagaimana organisasi mengatur beban kerja, memberikan kompensasi yang layak, serta

mengelola stress kerja karyawan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa pengelolaan faktor pekerjaan yang tidak optimal dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan (Putra & Wibowo, 2023). Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mampu mengelola SDM secara seimbang agar karyawan tetap produktif sekaligus merasa puas dalam bekerja.

2.3 Workload (Beban Kerja)

Jumlah pekerjaan yang harus dilakukan karyawan dalam periode waktu tertentu dikenal sebagai beban kerja mereka, dan hal ini dapat memengaruhi kesehatan mental dan fisik mereka. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi dkk. (2023), orang yang memiliki terlalu banyak pekerjaan seringkali mendapati mereka memiliki lebih sedikit waktu untuk hobi dan minat di luar pekerjaan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian terbaru oleh Kurnia dkk. (2025), yang menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup karyawan semakin memburuk karena peningkatan beban kerja, yang pada gilirannya meningkatkan stres kerja. Akibatnya, keseimbangan kerja-hidup seseorang dapat sangat terpengaruh oleh beban kerja yang tidak dikelola dengan baik.

2.4 Kompensasi

Organisasi menawarkan pekerja berbagai macam manfaat moneter dan non-moneter sebagai kompensasi atas pekerjaan mereka. Keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik bagi karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor kerja yang mendorong keseimbangan, seperti penghargaan dan tunjangan, menurut penelitian yang dilakukan oleh Reza dan Anindita (2021). Kebijakan organisasi yang mendorong keseimbangan kerja-hidup, seperti gaji dan tunjangan, memengaruhi loyalitas karyawan dan kualitas kerja-hidup, menurut penelitian oleh Lestari dkk. (2021). Jadi, jelas bahwa mencapai keseimbangan sangat penting bagi orang-orang untuk menjaga keseimbangan kerja-hidup mereka.

2.5 Stres Kerja

Stres di tempat kerja terjadi ketika sumber daya individu tidak memadai dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan mereka. Stres di tempat kerja berdampak negatif pada kesehatan dan kebahagiaan karyawan dan dikaitkan dengan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Februari dkk., 2021). Selain itu, Kartika dan Riana (2024) menemukan bahwa keseimbangan kerja-hidup karyawan menurun dan tingkat stres mereka meningkat sebagai respons terhadap beban kerja yang berat. Karena dapat mengganggu keseimbangan kerja-hidup jika tidak ditangani dengan benar, stres kerja merupakan komponen penting yang harus ditangani oleh perusahaan.

2.6 Job Satisfaction

Mengenai bagaimana perasaan dan pikiran orang tentang pekerjaan mereka, kepuasan kerja merupakan bagian penting dari HRM. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap optimis terhadap pekerjaan seseorang sebagai hasil dari penilaian karakteristik pekerjaan seseorang (Robbins & Judge, 2022). Pada saat yang sama, menurut Luthans (2020), tingkat kepuasan kerja seorang karyawan menunjukkan seberapa besar mereka mencintai pekerjaannya, seperti yang ditunjukkan oleh perasaan positif atau negatif mereka terhadap pekerjaan tersebut. Dengan demikian, faktor material bukanlah satu-satunya yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja; persepsi keseluruhan pekerja terhadap pekerjaan mereka juga berperan. Menurut penelitian ini, ada sejumlah faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja, termasuk beban kerja, kompensasi, dan stres kerja. Akibatnya, organisasi harus mencapai keseimbangan antara beban kerja, kompensasi, dan stres kerja untuk menciptakan tingkat kepuasan kerja yang optimal bagi karyawan, karena kepuasan kerja merupakan hasil interaksi berbagai faktor pekerjaan.

3. METODE PENELITIAN

Tujuan dari penelitian kuantitatif ini adalah untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja, beban kerja, kompensasi, dan tingkat stres di antara karyawan SPPG Kadipiro 4 di Kota Surakarta. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa data numerik dan analisis statistik adalah alat yang digunakan dalam metode kuantitatif untuk menguji hipotesis. Data primer diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh orang-orang yang sebenarnya.

Tiga puluh lima orang yang bekerja di SPPG Kadipiro 4 di Kota Surakarta merupakan populasi penelitian ini. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh, yang melibatkan pemilihan seluruh anggota populasi untuk dijadikan sampel penelitian, guna memperhitungkan populasi yang relatif kecil (Sugiyono, 2022). Data dikumpulkan melalui survei yang dikirimkan secara langsung atau tersedia melalui Google Form. Survei tersebut menggunakan skala Likert lima poin, dengan ekstrem mewakili Sangat Tidak Setuju (STS) dan Sangat Setuju (SS).

Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan program Statistical Package for the Social Sciences SPSS. Analisis diawali dengan uji instrumen yang terdiri dari uji validitas menggunakan Pearson Correlation dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas minimum 0,70. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov, uji autokorelasi menggunakan Run Test, uji

multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), serta uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh workload, kompensasi, dan stres kerja terhadap job satisfaction pegawai. Model persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e.$$

Keterangan: Y = Job Satisfaction, α = Konstanta, β_1 , β_2 , β_3 = Koefisien regresi, X_1 = Workload, X_2 = Kompensasi, X_3 = Stres Kerja, dan e = Error. Selanjutnya, dilakukan uji koefisien determinasi (R^2), uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, serta uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap job satisfaction pegawai SPPG Kadipiro 4 Kota Surakarta.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment dengan melibatkan 35 responden untuk menentukan kelayakan setiap item kuesioner, dengan kriteria item dinyatakan valid apabila nilai signifikansi (p -value) $< 0,05$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pada variabel Workload (X_1), seluruh tujuh item pernyataan ($X_{1.1}$ – $X_{1.7}$) memperoleh nilai korelasi terhadap skor total berkisar antara 0,757 hingga 0,900 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Pada variabel Kompensasi (X_2), seluruh sepuluh item ($X_{2.1}$ – $X_{2.10}$) memperoleh nilai korelasi antara 0,783 hingga 0,909 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), sehingga seluruh item juga dinyatakan valid. Selanjutnya, pada variabel Stres Kerja (X_3), kelima item ($X_{3.1}$ – $X_{3.5}$) memperoleh nilai korelasi antara 0,717 hingga 0,870 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), yang menunjukkan seluruh item valid. Terakhir, pada variabel Job Satisfaction (Y), seluruh sepuluh item ($Y_{.1}$ – $Y_{.10}$) memperoleh nilai korelasi antara 0,573 hingga 0,868 dengan signifikansi 0,000 ($p \leq 0,05$), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keempat instrumen penelitian, yaitu Workload, Kompensasi, Stres Kerja, dan Job Satisfaction, telah memenuhi syarat validitas dan layak digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian agar bebas dari kesalahan dan menghasilkan hasil yang stabil meskipun diuji berulang. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS dengan melihat nilai Cronbach's Alpha, di mana instrumen

dinyatakan reliabel jika nilai $> 0,70$. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel penelitian dapat dicermati pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Workload (X1)	0,766	7	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,959	10	Reliabel
Stres kerja (X3)	0,835	5	Reliabel
Job Satisfaction (Y)	0,926	10	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel Workload (X1) sebesar 0,766, Kompensasi (X2) sebesar 0,959, Stres Kerja (X3) sebesar 0,835, dan Job Satisfaction (Y) sebesar 0,926. Seluruh nilai tersebut $> 0,60$, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan kuesioner dapat digunakan untuk mengukur variabel secara konsisten.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian ini dilakukan menggunakan uji Kolmogorov- Smirnov satu sampel (1-Sample K-S). Ketentuan pengambilan keputusan adalah apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$ maka residual berdistribusi normal, sebaliknya jika $< 0,05$ maka residual tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Nornamitas

Keterangan	Nilai
N	35
Mean	0,0000000
Std. Deviation	2,83353694
Most Extreme Differences - Absolute	0,073
Most Extreme Differences - Positive	0,045
Most Extreme Differences - Negatif	-0,073
Test Statistic	0,073
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data primer diolah, SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal. Dengan

demikian, data penelitian telah memenuhi asumsi normalitas sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antarvariabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami gejala multikolinearitas. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai Tolerance ≤ 0,10 dan VIF ≥ 10, maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Workload (X1)	0,229	4,376	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kompensasi (X2)	0,723	1,383	Tidak terjadi Multikolinearitas
Stres Kerja (X3)	0,200	5,002	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah, SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 3, masing-masing variabel independen memiliki nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,10 serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang lebih kecil dari 10. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi penelitian dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis pada tahap analisis selanjutnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedstisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dariresidual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebutkan Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	B	t	Sig.	Keterangan
Workload (X1)	0,618	0,681	0,501	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Kompensasi (X2)	-0,264	-0,764	0,450	Tidak terjadi Heteroskedasitas
Stres Kerja (X3)	0,836	0,736	0,467	Tidak terjadi Heteroskedasitas

Sumber: Data primer diolah, SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4, seluruh variabel independent memiliki nilai signifikansi > 0,05, yaitu workload (X1) sebesar 0,501, Kompensasi (X2) sebesar 0,450, dan Sres Kerja (X3) sebesar 0,467. Temuan ini mengonfirmasi bahwa model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan model dinyatakan layak untuk digunakan pada tahap pengujian berikutnya.

4.1.4 Uji Regresi Linear Berganda

a. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi yang dihasilkan, maka semakin besar pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,898	0,806	0,787	2,96748

Sumber: Data primer diolah, SPSS (2025)

Hasil pengujian pada tabel 5 menunjukkan nilai R Square sebesar 0,806 dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,787. Nilai Adjusted R Square ini menunjukkan bahwa variabel *Workload*, Kompensasi, dan Stres Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 78,7% variasi yang terjadi pada *Job Satisfaction* pegawai SPPG Kadipiro 4 Kota Surakarta, sedangkan sisanya sebesar 21,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square dipilih sebagai acuan utama karena telah memperhitungkan jumlah variabel independen yang digunakan dalam model, sehingga lebih akurat dibandingkan nilai R Square biasa. Besarnya nilai koefisien determinasi ini mengindikasikan bahwa model regresi yang dibangun dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variasi *Job Satisfaction* pegawai.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi yang dihasilkan dengan taraf signifikansi 0,05, di mana seluruh variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1135,188	3	378,396	42,971	0,000
Residual	272,984	31	8,806		
Total	1408,171	34			

Sumber: Data primer diolah, SPSS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai F hitung sebesar 42,971 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *Workload*, Kompensasi, dan Stres Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* pegawai SPPG Kadipiro 4 Kota Surakarta.

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi yang dihasilkan dengan taraf signifikansi 0,05, di mana variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji pengaruh *Workload* (X1), Kompensasi (X2), dan Stres Kerja (X3) secara parsial terhadap *Job*

Satisfaction (Y) pegawai SPPG Kadipiro 4 Kota Surakarta.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	2,297	9,142	-	0,251	0,803

Workload (X1)	0,059	0,214	0,046	0,278	0,783
Kompensasi (X2)	0,846	0,082	0,965	10,380	0,000
Stres Kerja (X3)	0,276	0,268	0,183	1,033	0,310

Sumber: Data primer diolah, SPSS (2025)

Berdasarkan tabel yang disajikan, hasil dari analisis uji t dapat dirangkum sebagai berikut:

$$Y = 2,297 + 0,059X_1 + 0,846X_2 + 0,276X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa perubahan pada variabel *workload*, kompensasi, dan stres kerja akan memengaruhi tingkat *job satisfaction* pegawai. Berdasarkan Tabel 6, variabel *workload* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,783 yang lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *workload* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* pegawai SPPG Kadipiro 4 Kota Surakarta. Selanjutnya, variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Adapun variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,310 yang lebih besar dari 0,05, sehingga stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan satu-satunya variabel yang terbukti berpengaruh terhadap *job satisfaction* pegawai SPPG Kadipiro 4 Kota Surakarta. Sementara itu, *workload* dan stres kerja belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai dalam penelitian ini.

5 KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa kompensasi menjadi factor yang paling berpengaruh dalam meningkatkan *job satisfaction* pegawai, sedangkan *workload* dan stres kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap *job satisfaction*. Secara simultan, ketiga variable tersebut tetap memberikan pengaruh terhadap *job satisfaction*, sehingga menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh kombinasi kondisi pekerjaan, pemberian komoensasi, dan tingkat stress kerja yang dialami. Dengan adanya penelitian ini diharapkan perusahaan lebih memperhatikan pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan tanggung jawab

pekerjaan, disertai pengelolaan beban kerja dan stress kerja yang baik agar kepuasan kerja pegawai dapat terus meningkat.

DAFTAR REFERENSI

- Arifin, M., Santoso, B., & Wulandari, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pelayanan Publik. *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis*, 4(2), 112–124. <https://doi.org/10.31933/japb.v4i2.1122>
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2024*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Statistik Jam Kerja Pekerja Indonesia Februari 2025*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Febriani, D., Hartono, S., & Wijaya, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kesejahteraan dan Work-Life Balance Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 33–45. <https://doi.org/10.17509/jimb.v12i1.31245>
- Gallup. (2024). *State of the Global Workplace 2024 Report*. Washington, D.C.: Gallup Inc.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Kartika, L. N., & Riana, I. G. (2024). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Work-Life Balance Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(1), 45–60. <https://doi.org/10.21831/jmsdm.v13i1.6021>
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kurnia, A., Pratama, D., & Hidayat, R. (2025). Workload, Job Stress, and Work-Life Balance: A Study on Public Service Employees. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(2), 88–104. <https://doi.org/10.26740/jim.v13n2.p88-104>
- Lestari, P., Handayani, T., & Kurniawan, B. (2021). Kebijakan Organisasi dan Work-Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 77–89. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v6i2.345>
- Luthans, F. (2020). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (13th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pertiwi, N., Hapsari, D., & Setiawan, E. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Work-Life Balance Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 9(3), 201–213. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.3.201>
- Priandari, S., & Adnyani, I. G. A. D. (2023). Beban Kerja, Dukungan Sosial, dan Kepuasan Kerja Pegawai Sektor Pelayanan Publik. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(4), 401–415. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i04.p05>
- Putra, R. A., & Wibowo, S. (2023). Pengelolaan Faktor Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Organisasi Sektor Jasa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 55–67. <https://doi.org/10.35590/jeb.v11i1.4521>
- Reza, M., & Anindita, R. (2021). Pengaruh Reward dan Benefit terhadap Work-Life Balance Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 112–125. <https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5512>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

- Tarwaka. (2021). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- World Health Organization. (2023). *Mental Health at Work: Policy Brief*. Geneva: WHO Press.
Diakses dari <https://www.who.int/publications>