

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI PT POS INDONESIA (PERSERO) CABANG FATMAWATI

Wiria Dinata Hadi Mulya¹, Tine Yuliantini^{1*}

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana
Email : wiriadnt1@gmail.com, tine.yuliantini@mercubuana.ac.id

*Corresponding author: tine.yuliantini@mercubuana.ac.id

(Submission 11-07-2023, Revisions 08-08-2023, Accepted 22-08-2023).

Abstract

This research aims to identify and analyze the influence of workload, job stress, and leadership style on job satisfaction at PT. Pos Indonesia, Fatmawati branch. The research method used is causal research. The subjects in this study are 73 employees of PT. Pos Indonesia, Fatmawati branch. Data analysis was conducted using Partial Least Square (PLS). The research results indicate that workload has a positive and significant effect on the job satisfaction of PT. Pos Indonesia, Fatmawati branch employees, with an original sample value of 0.475 and T-Statistic $3.225 > 1.96$. Job stress does not significantly affect the job satisfaction of PT. Pos Indonesia, Fatmawati branch employees, with an original sample value of 0.206 and T-Statistic $0.604 > 1.96$. Leadership style does not significantly affect the job satisfaction of PT. Pos Indonesia, Fatmawati branch, with an original sample value of 0.100 and T-Statistic $0.167 > 1.96$.

Keywords: workload; job stress; leadership style; job satisfaction.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di PT. Pos Indonesia cabang Fatmawati. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pos Indonesia cabang Fatmawati sebanyak 73 responden. Metode analisis data menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia cabang Fatmawati dengan nilai *original sample* 0,475 dan *T-Statistic* $3,225 > 1,96$. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia cabang Fatmawati dengan nilai *original sample* 0,206 dan *T-Statistic* $0,604 > 1,96$. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Pos Indonesia cabang Fatmawati dengan nilai *original sample* 0,100 dan *T-Statistic* $0,167 > 1,96$.

Kata Kunci: beban kerja; stres kerja; gaya kepemimpinan; kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia saat ini semakin kompetitif. Begitu juga perkembangan dunia bisnis, semakin kompetitif dan mengalami perubahan yang cepat dalam hal persaingan, produksi, pemasaran, pengelolaan sumber daya manusia, serta penanganan transaksi antara perusahaan dengan pelanggan dan perusahaan dengan perusahaan lain. Persaingan pasar bebas saat ini mengharuskan perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik dan efisien (Marlapa dan Yuliantini, 2019). Kemampuan perusahaan harus diarahkan agar dapat terus berkembang dan selalu inovatif mengembangkan kecakapan para karyawan serta mampu mengelola setiap perubahan yang terjadi dalam team work dan koordinasi. Keberhasilan tersebut tergantung pada keinginan dan kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi (Ajimat *et al.*, 2020). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dan besar sebagai penggerak utama dalam suatu perusahaan (Sitinjak, 2018).

Perusahaan harus memiliki manajemen yang baik serta mampu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Salah satu bentuk penguatan kualitas SDM adalah bagaimana kepuasan bekerja bagi karyawan bisa tercipta (Syafaatun dan Yuliantini, 2023). Sumber daya manusia memiliki

posisi strategis yang berkontribusi bagi terwujudnya tujuan organisasi untuk memiliki daya saing yang menguntungkan. Karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kreativitas akan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia memainkan peran yang penting dalam sebuah perusahaan (Tentama, F. *et al.*, 2019). Menurut Budiarti dan Suryalena (2018), segala aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada akhirnya turut mempengaruhi *output* perusahaan yang bersangkutan.

Bagi suatu organisasi, pengelolaan sumber daya manusia menyangkut keseluruhan urusan organisasi dan tujuan yang telah ditetapkan. Seluruh komponen atau unsur yang ada di dalamnya, yaitu para pengelola dengan berbagai akitivitasnya, harus fokus pada perencanaan yang menyangkut penyusunan staf, penetapan program latihan, jabatan dan lain sebagainya. Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Makutika, *et al.*, 2018). Dalam suatu perusahaan, tingkat kepuasan kerja karyawan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. PT Pos Indonesia (Persero) memiliki berbagai bisnis utama berupa layanan surat, paket, jasa keuangan dan logistik. Sejarah Pos Indonesia cukup panjang. Dimulai dengan kantor pos pertama yang didirikan di Batavia (sekarang Jakarta) oleh Gubernur Jenderal G.W Baron van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke Negeri Belanda. Sejak saat itu pelayanan pos lahir dengan mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik. Setelah kantor pos Batavia, empat tahun kemudian didirikan kantor pos di Semarang untuk mengadakan perhubungan pos yang teratur antara kedua tempat itu dan untuk mempercepat pengirimannya. Rute perjalanan pos kala itu ialah melalui Karawang, Cirebon dan Pekalongan.

Pos Indonesia beberapa kali mengalami perubahan status. Mulanya adalah Jawatan PTT (Post, Telegraph dan Telephone). Badan usaha ini dipimpin seorang Kepala Jawatan. Operasinya tidak bersifat komersial dan fungsinya lebih diarahkan untuk mengadakan pelayanan publik. Kemudian berkembang, statusnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Tahun 1965, seiring berkembangnya sektor pos dan telekomunikasi namanya diganti menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro). Tahun 1978 berubah menjadi Perum Pos dan Giro, dan sejak saat itu ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giropos baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri. Setelah 17 tahun berstatus Perum, pada Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Pos Indonesia (Persero).

Seiring berjalannya waktu, Pos Indonesia berhasil mengembangkan kreativitasnya dalam bidang perposan di Indonesia dengan memanfaatkan insfrastruktur jejaring yang dimiliki, yang mencapai sekitar 24 ribu titik layanan dan menjangkau 100 persen kota/kabupaten, hampir 100 persen kecamatan, 42 persen kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia. Saat ini, Pos Indonesia memiliki lebih dari 4.800 kantor pos dengan perlengkapan electronic mobile pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid & terintegrasi. Sistem Kode Pos diciptakan untuk mempermudah processing kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat.

Dalam hal kinerja suatu perusahaan, salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari kinerja pendapatan. PT POS Indonesia (Persero) Cabang Fatmawati, Jakarta, adalah salah satu cabang dari PT Pos Indonesia (Persero). Berdasarkan data kinerja pendapatan per week, diketahui kinerja pendapatan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Fatmawati sebagai berikut:

Tabel 1. Kinerja Pendapatan Per Week Kiriman Ritel tahun 2020 dan 2021

Week	Produksi (P1)		Pendapatan (P2)		Growth	
	2020	2021	2020	2021	P1	P2
22	9.951	8.873	163.771.191	157.269.497	-12.15%	-4.13%
23	13.385	10.448	242.188.058	201.856.076	-28.11%	-19.98%
24	13.312	10.153	224.476.607	195.029.091	-31.11%	-15.10%
25	12.607	9.807	230.162.851	181.278.758	-28.55%	-26.97%
26	11.573	9.434	199.749.318	173.228.321	-22.67%	-15.31%
27	13.443	10.141	259.741.149	186.127.967	-32.56%	-39.55%
28	13.117	9.667	235.715.285	183.508.246	-35.69%	-28.45%
29	12.415	7.910	231.530.607	151.973.440	-59.75%	-52.35%
30	14.583	10.593	220.223.387	201.382.523	-17.20%	-9.36%
31	14.583	9.173	264.100.206	168.138.798	-58.98%	-57.07%

Sumber : PT. Pos Indonesia

Tabel 1 menunjukkan bahwa terdapat penurunan pada kinerja pendapatan di periode minggu ke-22 sampai ke-31 tahun 2021 dibandingkan dengan tahun 2020. Penurunan terjadi secara fluktuatif. Produktivitas menurun dengan rata-rata -32,68 % per minggunya. Sedangkan pendapatan menurun dengan rata-rata - 26,83% per minggunya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Nurwijayanti, et al. (2019), disebutkan adanya beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya ketidakpuasan kerja pada karyawan seperti beban kerja, stres kerja, kompensasi, motivasi kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja. Ketidakpuasan menjadi titik awal pada munculnya masalah-masalah dalam organisasi maupun perusahaan seperti kemangkiran, konflik atasan dengan pekerja, tingkat absensi keterlambatan yang tinggi, adanya pemogokan dan perputaran karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap karyawan seperti timbulnya loyalitas dan disiplin terhadap pekerjaan serta akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Menurut Irzal (2016) sebagaimana dikutip Soelton et al. (2019), perhitungan beban kerja dapat dilihat dari tiga aspek yaitu fisik, mental dan penggunaan waktu. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria fisik manusia. Aspek mental adalah perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis). Sedangkan aspek penggunaan waktu lebih memperhatikan aspek penggunaan waktu untuk bekerja. Soelton et al., (2019) menyatakan bahwa stres kerja terlihat dari pandangan diri sendiri, diantaranya adalah emosi tidak stabil, perasaan tenang, menyendiri, susah tidur, merokok berlebihan, gugup, tegang dan tekanan darah meningkat. Stres muncul ketika karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan, tidak jelas apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, waktu yang singkat untuk menyelesaikan tugas, tidak ada fasilitas pendukung untuk melaksanakan pekerjaan, atau tugas yang saling bertentangan.

Membimbing dan mengarahkan karyawan (pegawai) agar mampu bekerja mencapai tujuan organisasi serta menciptakan kepuasan karyawan dalam bekerja merupakan tugas dan tanggung jawab pemimpin organisasi. Oleh sebab itu dibutuhkan pemimpin yang dapat menjadi pendorong perubahan atau inovator bagi kemajuan organisasi. Gaya kepemimpinan adalah masalah yang menarik dan memiliki pengaruh besar pada keberlangsungan kehidupan organisasi. Riko & Susanti, (2019) dalam Pally & Septyarini (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah di rencanakan.

Gaya kepemimpinan yang efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia akan mempengaruhi perilaku kerja, yang tercermin dalam peningkatan kepuasan kerja pribadi dan kinerja unit itu sendiri, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pemimpin harus memberikan kesempatan untuk pegawai terlibat dalam menanggapi gaya kepemimpinannya terhadap kepuasan kerja pegawai. Pemimpin perlu menanamkan komitmen organisasi dalam diri pegawai dengan mengkomunikasikan visi, misi, dan tujuan yang baik untuk membangun loyalitas dan kepercayaan pegawai (Pally & Septyarini, 2022).

Semua faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja karyawan, dapat menjadi pertimbangan bagi organisasi dalam menangani dan memberikan solusi untuk menangani masalah tentang kepuasan karyawan (Syafaatun dan Yuliantini, 2023). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ajimat *et al.*, (2020) menyatakan bahwa beban kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020), menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Masihabadi dkk. (2015) dan Chung, Jung, & Sohn, (2017) dalam Prasetyo, R. et al., (2021), menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan karyawan. Dan, penelitian yang dilakukan oleh Tentama, F. et al., (2019) menemukan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian Sinurat (2017), gaya kepemimpinan dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa sikap seorang pimpinan sangat berpengaruh terhadap rasa kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian oleh Rinda, R.T. *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kajian Pustaka

- **Kepuasan Kerja**
Menurut Robbins (2017), kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan karyawan. Ini merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Menurut Hasibuan (2016), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator. Mahfudz (2017) mengemukakan bahwa terdapat lima dimensi kepuasan kerja, yakni:
 - 1) Pengawasan (*supervision*)
 - 2) Gaji (*wage atau salary*)
 - 3) Promosi
 - 4) Kerjasama
 - 5) Pekerjaan itu sendiri
- **Beban Kerja**
Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi (Yuniarsih dan Suwatno dalam Priyanto, 2018 dalam Budiasa, I., 2021). Sedangkan Kasmir (2019) dalam Budiasa, I. (2021) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Pengertian tentang beban kerja juga dinyatakan Munandar (Harini *et al.*, 2018) dalam Budiasa, I. (2021), bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki. Hutabarat dalam Lapai et al., (2020) mengemukakan bahwa dimensi ukuran beban kerja meliputi:
 - 1) *Time load*
 - 2) *Mental effort load*
 - 3) *Psychological stress load*
- **Stres Kerja**
Handoko (2018) dalam Budiasa, I. (2021) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi psikis seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan (Lestari dan Ratnasari, 2018 dalam Budiasa, I. 2021) dan pada akhirnya akan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Suryani *et al.*, 2019 dalam

Budiasa, I. (2021). Mangkunegara (2015) dalam Budiasa, I., (2021) menyatakan bahwa stres kerja merupakan perasaan menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Faktor organisasi sebagai sumber stres potensial, menurut Wibowo (2019) dalam Budiasa, I., (2021) bisa dijadikan indikator dalam penilaian. Adapun stres kerja, menurut penelitian Yoga *et al.*, (2019) dalam Budiasa, I. (2021) bisa meliputi hal-hal berikut:

- 1) Tuntutan tugas (*Task Demands*)
- 2) Tuntutan peran (*Role Demands*)
- 3) Tuntutan antar pribadi (*Interpersonal Demands*)
- 4) Struktur Organisasi
- 5) Kepemimpinan Organisasi

- **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang khas dan unik dari seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan orang lain, sehingga mewarnai perilaku dan cara ia memimpin (Hutahaean, 2021). Harras *et al.*, (2020) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan.

Menurut Afandi (2016) dalam Imelda *et al.*, (2021), kepemimpinan meliputi dimensi:

- 1) Dimensi Kepemimpinan
- 2) Dimensi Kerja
- 3) Dimensi Loyalitas

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Ini merupakan variabel manusiawi yang mengikat sebagai suatu kelompok bersama dan memotivasi mereka dalam pencapaian tujuan (Handoko dalam Saputra & Rahyuda, 2018). Penelitian yang dilakukan Ajimat *et al.*, (2020) menemukan bahwa beban kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020) ditemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, hipotesis pertama yang dirumuskan adalah:

H₁: Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

2) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Stres merupakan fenomena yang sangat kompleks dan unik sehingga banyak pakar berbeda-beda di dalam memberikan definisi stres. Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Orang yang mengalami stres kerja menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Penelitian yang dilakukan oleh Masihabadi dkk. (2015) dan Chung, Jung, & Sohn, (2017) dalam Prasetyo, R. *et al.*, (2021), menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan karyawan. Penelitian yang dilakukan Tentama, F. *et al.*, (2019) menemukan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut:

H₂: Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

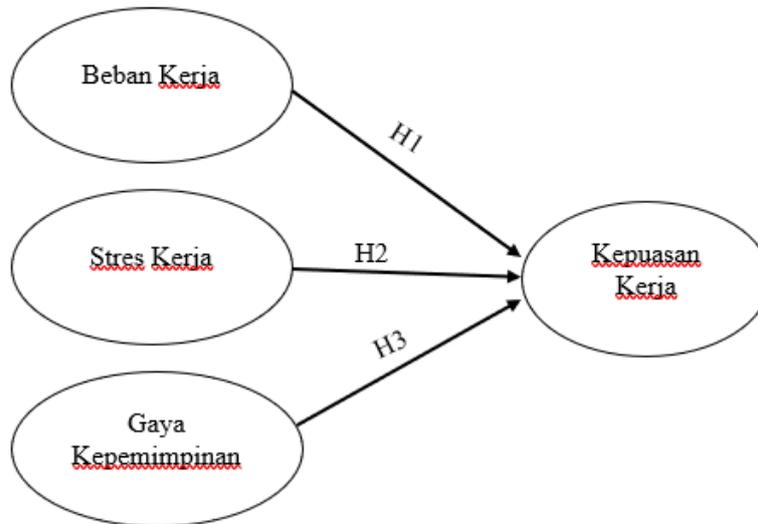
3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di PT.

Brema Brata. Hipotesis yang dia ajukan dapat diterima dimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Diantara dua variable, pengaruh paling signifikan adalah variabel gaya kepemimpinan. Sementara, penelitian Rinda, R.T. *et al.*, (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini, hipotesis ketiga yang diajukan adalah:

H₃: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan pada rumusan hipotesis di atas, maka kerangka konseptual yang dibangun dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE

Penelitian ini diawali dengan kegiatan mengidentifikasi permasalahan di tempat yang akan digunakan sebagai lokasi penelitian. Kemudian disusun perumusan masalah yang teridentifikasi, pengumpulan teori yang memperkuat landasan dalam variabel, penyusunan metode dalam pengumpulan data, penyusunan instrumen, hingga penentuan teknik pengujian statistik yang digunakan. Waktu penelitian dilaksanakan bulan Mei 2022. Lokasi penelitian adalah PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Fatmawati yang beralamat di Jl. RS. Fatmawati Raya No.10, Cilandak Barat, Kecamatan Cilandak, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal. Menurut Sugiyono (2015), penelitian kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Desain penelitian kausal dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh tiga variabel independen, yaitu beban kerja, stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan.

Pada penelitian ini, metode pengukuran menggunakan skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Fatmawati dengan jumlah karyawan sebanyak 73 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah teknik sampel jenuh (sensus).

Metode pengumpulan data adalah cara atau teknik yang digunakan oleh penulis untuk mendapatkan data penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari pernyataan mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja serta gaya kepemimpinan dengan sampel penelitian yang telah ditetapkan. Jenis data yang digunakan peneliti adalah data primer. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan deskripsi responden dan deskripsi variabel. Penulis juga menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS) yaitu dengan menguji *outer model* dan *inner model*.

HASIL

1) Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Lama Bekerja
1	Laki-Laki (51=69,9%)	18-25 Tahun (13=17,8%)	SMA (34=46,6%)	Kurang dari 1 Tahun (4=5,5%)
2	Perempuan (22=30,1%)	26-32 Tahun (14=19,2%)	Diploma (17=23,3%)	1-3 Tahun (9=12,3%)
3		33-39 Tahun (11=15,1%)	Sarjana (22=30,1%)	4-6 Tahun (15=20,5%)
4		40-46 Tahun (16=21,9%)		7-9 Tahun (15=20,5%)
5		> 46 Tahun (19=26%)		Lebih dari 10 Tahun (30=41,1%)

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner, 2023

Berdasarkan hasil olah data yang dinyatakan pada Tabel 2, diketahui bahwa dari 73 responden dalam penelitian, terdapat 51 responden atau sebesar 69,9% berjenis kelamin laki-laki dan 22 responden atau sebesar 30,1% berjenis kelamin perempuan. Responden yang memiliki jumlah usia tertinggi adalah responden dengan usia > 46 Tahun yaitu sebanyak 19 responden atau sebesar 26,0%, dan yang terbesar kedua ialah responden dengan usia 40-46 tahun, yaitu sebanyak 16 responden atau sebesar 21,9%. Jumlah terendah adalah responden dengan usia 33-39 tahun, yaitu sebanyak 11 responden atau sebesar 15,1%.

Berdasarkan tingkat pendidikannya, diketahui bahwa responden dengan jumlah tertinggi adalah responden dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat yaitu sebanyak 34 responden atau sebesar 46,6%. Kemudian responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 17 responden atau sebesar 23,3%, dan tingkat pendidikan sarjana sebanyak 22 responden atau sebesar 30,1%. Adapun masa kerja responden diketahui yang tertinggi adalah responden yang memiliki masa lebih dari 10 tahun, yaitu sebanyak 30 responden atau sebesar 41,1%. Jumlah masa kerja terendah adalah responden yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun yaitu sebanyak 4 responden atau sebesar 5,5%.

2) Model Goodness of Fit

Dalam pengujian yang dilakukan melalui *Model Goodness of Fit*, diperoleh hasil sebagaimana dinyatakan pada Tabel 3.

Tabel 3. Model Goodness of Fit

Variabel	AVE	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	R-Square
Beban Kerja	0,659	0.920	0.909	
Gaya Kepemimpinan	0,716	0.946	0.933	
Kepuasan Kerja	0,795	0.969	0.963	0,379
Stres Kerja	0,743	0.945	0.934	

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS 3, 2023

Tabel 3 menunjukkan bahwa *output AVE* untuk konstruk beban kerja, stres kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja adalah lebih besar dari 0,50. Kepuasan kerja memiliki nilai *AVE* 0,795 > 0,50. Sementara beban kerja memiliki nilai *AVE* 0,659 > 0,50; Stres kerja memiliki nilai *AVE*

0,743 > 0,50 dan gaya kepemimpinan memiliki nilai AVE 0,716 > 0,50. Dengan demikian, bisa dinyatakan bahwa seluruh konstruk telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 3 juga menunjukkan bahwa hasil pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, karena seluruh variabel laten memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* $\geq 0,70$. Hal ini berarti seluruh variabel laten dikatakan reliabel.

Tabel 3 juga menunjukkan bahwa *R-Square* pada kepuasan kerja adalah 0,379. Ini berarti 37,9% kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja, stres kerja dan gaya kepemimpinan. Adapun sebesar 62,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pengujian *Goodness of Fit Model structural* pada *inner model* menggunakan nilai *predictive-relevance* (Q^2). Nilai *Q-Square* lebih besar dari nol menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*. Nilai *predictive relevance* diperoleh dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R1)$$

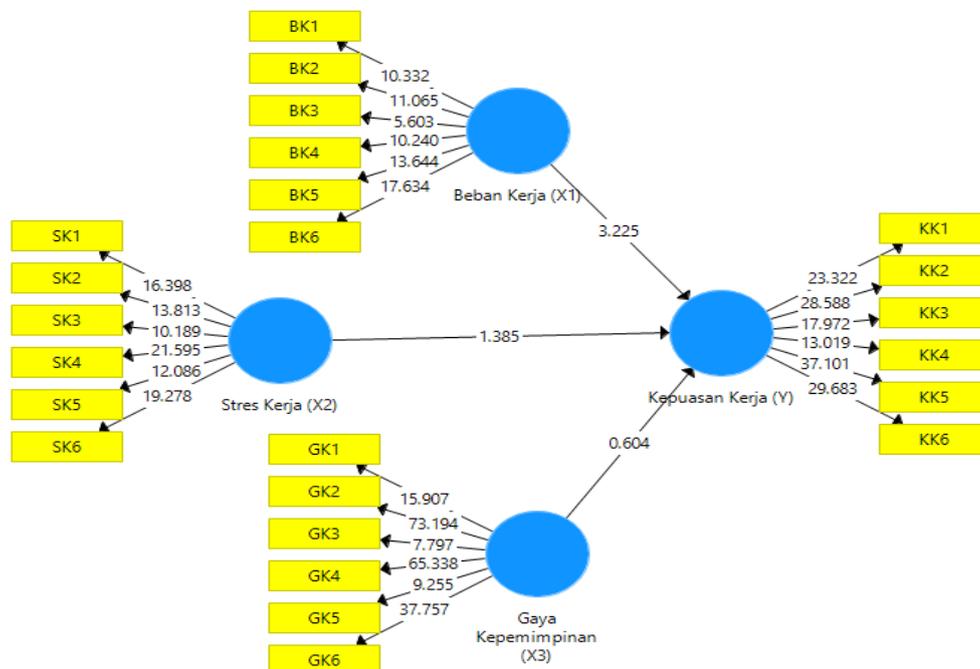
$$Q^2 = 1 - (1 - 0.379)$$

$$Q^2 = 1 - 0.621$$

$$Q^2 = 0.379$$

Hasil perhitungan di atas memperlihatkan nilai *predictive relevance* sebesar 0,379 yaitu lebih besar 0 (nol). Ini berarti 37,9% variasi pada variabel kepuasan kerja (variabel dependen) dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan (beban kerja, stres kerja, dan gaya kepemimpinan). Dengan demikian model dikatakan layak memiliki nilai prediktif yang relevan.

Nilai signifikansi ini diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Untuk melihat signifikansi pada hipotesis dilakukan dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi *T-statistic* pada *algorithm bootstrapping report*, yang disebut signifikan jika *T-statistic* lebih besar dari 1,96. Selain itu, dapat juga dengan melihat *P-value*. Disebut signifikan jika *P-value* lebih kecil dari *alpha* (α) 0,05. Hasil dari *bootstrapping* ditunjukkan sebagaimana Gambar 2:



Gambar 2. Hasil Bootstrapping

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS 3, 2023

3) Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

	<i>Original Sample</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	0.450	0.150	3.005	0.003	Positif - signifikan
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	0.110	0.144	0.768	0.443	Tidak signifikan
Gaya Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja	0.195	0.152	1.278	0.202	Tidak signifikan

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS 3, 2023

Tabel 4 menunjukkan bahwa berdasarkan pengujian hipotesis, maka bisa dinyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia cabang Fatmawati. Sedangkan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

1) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki nilai *T-statistic* 3,005 > *T-table* pada *alpha* 5% (1,96) dan nilai *P-value* 0,003 < 0,05. Kemudian nilai *original sample* adalah 0,450. Dengan demikian, maka H_1 atau hipotesis pertama diterima, yang artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Ajimat *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Tentama dan Muhopilah (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan.

2) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *T-statistic* sebesar 0.768, nilai *original sample* sebesar 0.110, dan nilai *P Values* sebesar 0.443. Nilai *T-statistic* kurang dari nilai *T-table* 1.96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, dan pada nilai *P Values* menunjukkan lebih dari 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Enok dan Wijono (2023) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan karyawan di perusahaan tersebut merasakan tingkat stres kerja berlebih saat bekerja cenderung tidak merasa frustrasi dengan pekerjaan yang sedang dijalankan saat ini. Oleh karena itu stres kerja yang berlebih tersebut tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menyatakan bahwa nilai *T-statistic* sebesar 1.278, nilai *original sample* sebesar 0.195, dan nilai *P Values* sebesar 0.202. Nilai *T-statistic* kurang dari nilai *T-table* 1.96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, dan pada nilai *P Values* menunjukkan lebih dari 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rinda *et al* (2022) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Imelda *et al.*, (2021) menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Karena Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan, maka hal ini juga menunjukkan bahwa adanya gaya kepemimpinan yang kurang baik tidak memiliki mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis variabel beban kerja, stres kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Penelitian dilakukan terhadap karyawan PT Pos Indonesia (Persero) cabang Fatmawati. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan PT Pos Indonesia cabang fatmawati.
2. Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia cabang Fatmawati. Ini dikarenakan karyawan di perusahaan tersebut, yang merasakan tingkat stres kerja berlebih saat bekerja, cenderung tidak merasa frustrasi dengan pekerjaan yang sedang dijalankan saat ini. Oleh karenanya, stres kerja yang berlebih tersebut tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja
3. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia cabang Fatmawati. Hasil hipotesis ini menunjukkan bahwa adanya gaya kepemimpinan yang kurang baik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajimat, Aini, N., & Budi, S. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dana Mandiei Sejahtera Cabang Sepatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 3, No.3, November 2020.
- Budiarti, R. A., & Suryalena. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada bagian Produksi Mie Instan PT.INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR TBK Cabang Pekanbaru. *JOM FISIP* Vol. 5.
- Budiasa, I. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto Selatan: Pena Persada.
- Chung, E. K., Jung, Y., & Sohn, Y. W. (2017). A moderated mediation model of work stress, job satisfaction, and turnover intention for airport security screeners. *Safety Science*, 98, 89-97.
- Enok, F. M., & Wijono, S. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sky Investment Indonesia, *Jurnal Talenta Psikologi*, Nomor XII Volume 1.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Banten: Unpam Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hayati, F. A. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Brema Brata. *Jurnal Semarak*, Vol. 1, No.1.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *DIMENSI*, VOL. 9, NO. 3: 574-597 NOVEMBER 2020.
- Hutahaean, W.S., (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press.

- Imelda, Tarigan, I., & Syawaluddin. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Naga Hari Utama Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, Vol. 7, No. 2. Des 2021.
- Lapai, Yolanda., Lahay, Idham Halid., & Rauf, Fentje Abdul. (2020). Analisis Beban Kerja Mental Pada Mekanik Menggunakan Metode SWAT dan Metode QNBM. 18 (1), Juni 2020 P-ISSN: 1693-6191 E-ISSN: 2715-7660 DOI: <https://doi.org/10.37031/jt.v18i1.61>. Skripsi. Universitas Negeri Gorontalo.
- Mahfudz, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Divisi Sales Consumer PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal EKSEKUTIF*, Volume 14 No. 1, Juni 2017.
- Makutika D.H.P, Adolfina, & Uhing, Y. (2018). Pengaruh gaya Kepemimpinan, kesejahteraan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*, Vol. 6, No. 4.
- Mangkunegara, A.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rodakarya.
- Masihabadi, A., Rajaei, A., Shams Koloukhi, A., & Parsian, H. (2015). Effects of stress on Auditors organizational commitment, job satisfaction, and job performance. *International Journal of Organizational Leadership*, 4, 303-314.
- Marlapa, Eri dan Yuliantini, Tine. (2019). *Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Productivity of PT. Denso Indonesia Plan 2 Cibitung Bekasi West Java*. Journal of Resources Development and Management www.iiste.org ISSN 2422-8397 Vol.60, 2019. 55-63.
- Nanda, A., Soelton, M., Luiza, S., & Saratian, E. T. P. (2019). The Effect of Psychological Work Environment and Work Loads on Turnover Interest, Work Stress as an Intervening Variable. *Advances in Economics, Business and Management Research*, Volume 120.
- Nurwijayanti. Hamzah, D., Hamid, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. WEDU Kabupaten Merauke. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, Vol. 2 No. 1.
- Pally Y. F. N., & Septyarini E. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *JURNAL MANAJEMEN* Vol. 14 (1) 2022.
- Prasetyo, R., Purwandari, D.A., & Syah, T.Y.R. (2021). The Effect of Customers' Incivility and Work stress on Job Satisfaction through Burnout. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura* Vol. 23 No. 3, December 2020 - March 2021, pages 390 – 401.
- Rinda, R.T., Maulana, H., & Fitriani, T. (2022), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Inovator: Jurnal Manajemen*, Vol. 11 (1) 2022.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, Anak Agung G. D., & Rahyuda, A. G. (2018). "Pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak sekretariat kantor walikota Denpasar". *E-Jurnal Manajemen*, 7(5), 2565-2591, DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i05.p11>.

- Sinurat, E.J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Himawan Putra Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Vol. 3 No. 2.
- Sitinjak, L.N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 60 No. 2.
- Soelton, M., Amaelia, P., & Prasetyo, H. (2019). Dealing with Job Insecurity, Work Stress, and Family Conflict of Employees. *Advances in Economics, Business and Management Research*, Volume 120.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafaatun, O., & Yuliantini, T. (2023). The Effect of Work Stress, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Turnover Intention, *Journal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Volume 9, No. 1, March 2023.
- Tentama, F., Rahmawati, P.A., dan Muhopilah, P. (2019). The Effect and Implications of Work Stress and Workload on Job Satisfaction. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH*, VOLUME 8, ISSUE 11, NOVEMBER 2019.