

PENGARUH TUNTUTAN TUGAS, BEBAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lawu Tirta Kabupaten Magetan)

Rosita Purnama Sari¹⁾, Robby Sandhi Dessyarti²⁾

**¹Universitas PGRI Madiun
rositapurnama55@gmail.com**

**²Universitas PGRI Madiun
robbyvan@unipma.ac.id**

Abstract

Job satisfaction can be seen from the attitude of employees towards their work related to work situations, cooperation between employees, rewards received at work and matters relating to physical and psychological factors. Job satisfaction is an important issue because job satisfaction has benefits for the benefit of individuals, industry and society. This study aims to determine the effect of task demands, workload, and work stress on employee job satisfaction at PDAM Lawu Tirta, Magetan Regency. The method used in this study is a quantitative method. The population in this study were all employees of PDAM Lawu Tirta, totaling 97 people. The sample in this study used a saturated sample, where the sample was taken from the entire population. The instrument in this study uses a questionnaire that has been tested using validity and reliability tests. The data analysis technique used classical assumption test, multiple linear regression analysis, and hypothesis test using t test. The results of the analysis of this study indicate that: (1) task demands have a negative effect on job satisfaction of PDAM Lawu Tirta employees, Magetan Regency, (2) workload has a positive effect on job satisfaction of PDAM Lawu Tirta employees, Magetan Regency, (3) work stress has a negative effect on job satisfaction of PDAM Lawu Tirta employees, Magetan Regency.

Keywords: task demands, workload, job stress, employee job satisfaction

Abstrak

Kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja serta hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja menjadi masalah yang penting karena kepuasan kerja memiliki manfaat untuk kepentingan individu, industri dan masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara tuntutan tugas, beban kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Lawu Tirta yang berjumlah 97 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana sampel mengambil dari seluruh populasi. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang telah teruji menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis menggunakan uji t. Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) tuntutan tugas berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan, (2) beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan, (3) Stress kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan

Kata Kunci: Tuntutan Tugas, Beban Kerja, Stress Kerja, Kepuasan kerja karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi dimana manusia sebagai individu produktif yang bekerja sebagai pegerak dalam suatu organisasi, baik dalam institusi maupun perusahaan. Manajemen SDM yang diartikan sebagai seni dalam ilmu disetiap aturan atas hubungan maupun peran dari tenaga yang bekerja untuk mencapai tujuan dari perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sumber daya dalam suatu perusahaan dikategorikan sangat terbatas. Maka dengan itu, perusahaan dituntut untuk mampu memperdayakan serta mengoptimalkan tugas-tugas atau rencana lain guna untuk mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan agar semakin maju dan berkembang. Seorang karyawan harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya guna untuk kemajuan suatu organisasi, karena sumber daya manusia sebagai peranan penting untuk menggerakkan dan menentukan sumber daya lain yang ada di dalam suatu perusahaan.

Salah satu upaya untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan harus mampu memberi kepuasan kerja bagi karyawannya. Salah satunya dengan cara pemberian tugas yang sewajarnya yang dapat memenuhi kemampuan karyawan. Tuntutan tugas yang berlebihan akan mengakibatkan timbulnya perasaan negatif pada diri seseorang. Tuntutan tugas yang mempengaruhi adanya kepuasan akan berdampak atas ketertarikan gaji yang seharusnya menjadi ringan namun berakibat sampai dengan timbulnya beban kerja. Karena gaji yang diperoleh akan digunakan karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan adanya hal itu maka setiap perusahaan mampu memberikan solusi atas kepuasan kerja dengan tugas kerja yang tidak berlebihan kepada karyawan, agar karyawan tidak mendapatkan beban kerja yang berlebihan yang akan mempengaruhi stres kerja pada karyawan.

Pembagian tugas yang harusnya memiliki porsi berbeda, dengan realitas menjadikan kesenjangan akan menimbulkan suatu tekanan yang pastinya berpengaruh pada diri sendiri. Dampak negatif dari kejadian tersebut

menimbulkan beberapa konflik pada saat mencapai tujuan dalam perusahaan, namun terkadang berdampak atas tindakan yang kurang menerapkan sikap moral yang baik terhadap tuntutan pekerjaan. Kehidupan kerja saat ini sering menuntut karyawan untuk bisa menggunakan kapasitas kemampuannya lebih dari sebelumnya, yang disebabkan dikarenakan pengaruh globalisasi yang tinggi serta meningkatnya permintaan. Setiap karyawan tentu dituntut agar dapat bekerja secara maksimal dengan tidak menutup kemungkinan adanya urusan pribadi dalam bekerja. Sehingga tidak menimbulkan tekanan fisik pada karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan dari rumusan masalah terdiri atas:

1. Apakah ada pengaruh antara tuntutan tugas terhadap kepuasan kerja pada PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan?
2. Apakah ada pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja pada PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan?
3. Apakah ada pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian tersebut, maka akan dicapai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis hubungan antara tuntutan tugas terhadap kepuasan kerja pada PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan.
2. Untuk menganalisis hubungan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja pada PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan.
3. Untuk menganalisis hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yakni tingkat kemampuan dalam melakukan pemikiran dan mempunyai fisik yang dimiliki setiap perorangan. (Sutrisno, 2009) menyatakan sumber daya manusia yang berasal dari kegiatan mengolah akal perasaan, memiliki keinginan dan memiliki daya maupun karsa (menggunakan rasio, rasa, dan juga suatu karsa). Penelitian lain mengatakan SDM dengan fungsional utama pada pelatihan dan juga pengembangan yang memiliki sifat merencanakan hingga memberikan pengembangan atas karir baik berdasarkan organisasi maupun menilai tingkatan suatu penilaian kinerja (Mondy, 2008).

Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas dapat diartikan sebagai suatu pekerjaan yang dapat memengaruhi psikologis seseorang pada kondisi tertentu dalam situasi yang memungkinkan pada penilaian pandangan saat melakukan pekerjaan pada tugas yang dijalankan (Handoko, 2000). Tuntutan pekerjaan atau tuntutan tugas berpengaruh atas tindakan secara langsung dan tidak langsung dengan kinerja atas kepuasan karyawan berdasarkan perusahaannya.

Indikator Tuntutan Tugas (Lukia, Novitasari, & Sudarman, 2013) sebagai berikut:

1. Perasaan yang dimiliki seseorang ketika melaksanakan pekerjaan
2. Perasaan tidak ada beban
3. Kesesuaian pada kompetensi
4. Adanya jangkauan karir yang sesuai
5. Beban yang tidak sesuai standar.

Beban Kerja

Moekijat, (2010) beban kerja yakni hasil yang dianalisis dari volume beberapa karyawan dibagian yang diharapkan. Beban kerja menjadi sumber ketidakpuasan atas kelebihan beban kerja. Tarwaka (2011) menyatakan bahwa beban kerja sebagai suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Dengan penyelesaian dari jumlah tugas yang diberikan akan menjadi potensi lebih fleksibel.

Indikator Beban Kerja (Lukia et al., 2013) sebagai berikut:

1. Kondisi psikologi karyawan untuk melaksanakan proses kewajiban pekerjaan
2. Masalah pribadi hingga kelompok dalam perusahaan
3. Pemikiran pemecahan masalah dan menghadapinya
4. Dorongan karyawan dalam mencapai prestasi.

Stres Kerja

Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa stres kerja dengan tekanan pada tuntutan perusahaan yang diatas level kemampuan kompetensi diri. Hal ini sependapat dengan Sedarmayanti, (2011) stres yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan terpacunya untuk memenuhi standar sesuai kebutuhan. Stres kerja setiap perorangan dianggap berbeda. Stres dapat ditimbulkan dari diri sendiri maupun disebabkan dari orang lain. Siagian (2011) memaparkan bahwa gejala stres akan mempengaruhi tindakan emosional dan pemikiran dalam menghadapi masalah dan tentunya fisik seseorang.

Indikator stres kerja (Sondang P. Siagian) sebagai berikut:

1. Tugas yang dibebankan tidak mampu dikerjakan
2. Waktu yang mendesak
3. Lingkungan kerja yang kurang baik
4. Kurangnya informasi dari umpan balik

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap yang ditimbulkan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Handoko (2010) kepuasan kerja dinilai sebagai kondisi emosional psikis baik pembentukan sedih dan senang dalam pengorganisasian kerja. Sementara Badeni, (2017) mengatakan kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang yang merasakan beberapa hal berdasarkan hal baik, buruk dan tidak puas atas pekerjaan yang dijalankan. Setiap individu berada pada tingkat kepuasan pada level tertentu sebagaimana kehidupan dan kebahagiaan yang dirasakan.

Indikator Kepuasan Kerja (Arif,2020) sebagai berikut:

1. Gaji/Upah
2. Rekan Kerja
3. Fasilitas Yang Memadai
4. Kedisiplinan

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini :

H1 : Diduga terdapat pengaruh antara Tuntutan Tugas terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan.

H2 : Diduga terdapat pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan.

H3 :Diduga terdapat pengaruh antara Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lawu Tirta Kabupaten Magetan, yang berlokasi di JL. Tripandita No. 5 Magetan. Objek yang diteliti merupakan karyawan PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan. Pada bulan Maret sampai bulan Juli 2021.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Lawu Tirta yang berjumlah 97 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana sampel mengambil dari seluruh populasi. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang telah teruji menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis menggunakan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melakukan proses pengecekan atas valid ketersediaan koesioner (Ghozali, 2016). Penelitian ini disampaikan dengan uji validitas kepada 97 responden dengan menggunakan taraf signifikan α sebesar 0,05 atau 5%, sehingga diketahui untuk nilai r_{tabel} $N = 97 - 2 = 95$ dengan α sebesar 0,05, maka ditemukan pada r_{tabel} dengan nilai sebesar 0,1996. Berikut merupakan data hasil olah SPSS:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | Nilai r_{hitung} | Keterangan |
|-----------------------------|--------------|--------------------|------------|
| Kepuasan Kerja Karyawan (Y) | Pertanyaan 1 | 0,765 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | 0,731 | Valid |
| | Pertanyaan 3 | 0,727 | Valid |
| | Pertanyaan 4 | 0,742 | Valid |
| Tuntutan Tugas (X1) | Pertanyaan 1 | 0,788 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | 0,804 | Valid |
| | Pertanyaan 3 | 0,322 | Valid |
| | Pertanyaan 4 | 0,749 | Valid |
| | Pertanyaan 5 | 0,804 | Valid |
| Beban Kerja (X2) | Pertanyaan 1 | 0,760 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | 0,768 | Valid |
| | Pertanyaan 3 | 0,639 | Valid |

| | | | |
|------------------|--------------|-------|-------|
| | Pertanyaan 4 | 0,874 | Valid |
| Stres Kerja (X3) | Pertanyaan 1 | 0,774 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | 0,498 | Valid |
| | Pertanyaan 3 | 0,601 | Valid |
| | Pertanyaan 4 | 0,801 | Valid |

Sumber : Output SPSS

Tabel 1 memperlihatkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai lebih besar dari 0,1996. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah Valid.

Uji Reliabilitas

Ghozali (2016), pada uji ini mengukur adanya indikator dalam koefisien yang selanjutnya akan dilihat seberapa reliabel untuk dijadikan pertanyaan dalam proses mendapatkan jawaban hasil yang konsisten.

Tabel2 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai Alpha Hitung | Keterangan |
|-----------------------------|--------------------|------------|
| Tuntutan Tugas (X1) | 0,754 | Reliabel |
| Beban Kerja (X2) | 0,724 | Reliabel |
| Stres Kerja (X3) | 0,711 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja Karyawan (Y) | 0,715 | Reliabel |

Sumber : Output SPSS

Tabel 2 memperlihatkan bahwa hasil uji reliabilitas instrument menunjukkan bahwa keempat variabel yaitu tuntutan tugas (X1), beban kerja (X2), stres kerja (X3) dan kepuasan kerja (Y) adalah reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,7.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dalam menguji suatu variabel yang pada dasarnya didistribusikan normal atau tidak dalam model regresi linier (Ghozali, 2016).

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 97 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,17859655 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,063 |
| | Positive | ,046 |
| | Negative | -,063 |
| Test Statistic | | ,063 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

Sumber : Output SPSS

Tabel 3 hasil uji normalitas dengan nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$ dapat dikatakan sebagaimana memiliki pendistribusian normal.

2. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinieritas adalah sebuah model regresi dengan korelasi antara dua variabel independen atau lebih, namun korelasi ini dapat berdampak pada nilai koefisien beta variabel independen (Ghozali, 2013).

Tabel 4 Hasil Uji Multikolonieritas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 28,036 | 2,709 | | 10,351 | ,000 | | |
| x1 | ,025 | ,182 | ,025 | ,136 | ,892 | ,303 | 3,299 |
| x2 | ,022 | ,207 | ,020 | ,107 | ,915 | ,303 | 3,299 |

a. Dependent Variable: y

Sumber: Output SPSS

Tabel 4 hasil uji multikolonieritas dengan nilai tolerance ≤ 10 , maka dapat disimpulkan tidak adanya multikolonieritas.

3. Uji Heterokoedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan apabila terdapat ketidaksamaan *variance* dari pengamatan. Pada uji heteroskedastisitas dalam data maka digunakan uji *Glejser* (Ghozali, 2016).

Tabel 5 Hasil Uji Heterokedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2,860 | 1,158 | | 2,470 | ,015 |
| TUNTUTAN TUGAS | -,204 | ,125 | -,619 | -1,628 | ,107 |
| BEBAN KERJA | ,108 | ,111 | ,372 | ,980 | ,330 |
| STRES KERJA | ,022 | ,030 | ,073 | ,727 | ,469 |

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Output SPSS

Hasil penghitungan dari penelitian dengan uji heteroskedastisitas menyatakan bahwa nilai dari semua variabel diatas lebih besar atas sig sebesar α (0,05). Sehingga pada penelitian ini tidak ada heteroskedastisitas.

5. Uji Autokolerasi

Uji autokorelasi merupakan teknik analisis dalam mengetahui penggunaan variabel berkorelasi terhadap perubahan waktu dengan menggunakan uji *Durbin-Watson DW* diperbandingkan dengan nilai d_l dan d_u .

Tabel 6 Hasil Uji Autokolerasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,866 ^a | ,751 | ,743 | 2,21346 | 2,087 |

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, BEBAN KERJA, TUNTUTAN TUGAS

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Output SPSS

| N | D | Dl | Du | 4-dl | 4-du |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 97 | 2,087 | 1,606 | 1,733 | 2,394 | 2,267 |

Hasil penghitungan dari penelitian dengan uji autokorelasi dengan *Durbin-Watson* pada tabel diatas yaitu 2,087 dengan perbandingan nilai $\alpha = 0,05$ dan jumlah sampel $N = 97$, sedangkan untuk jumlah variabel independen $k = 3$, maka $(k ; N) = (3 ; 97)$. Dari data tersebut ditemukan nilai $d_l = 1,606$ dan $d_u = 1,733$.

Nilai *Durbin-Watson* $d = 2,087$ lebih besar dari $d_u = 1,733$ dan perhitungan data dibuktikan berdasarkan tabel kriteria persamaan $d_u < d < 4-d_u$ dengan perhitungan $1,733 < 2,087 < 2,267$. Maka berdasarkan perhitungan pengambilan keputusan dalam uji *Durbin-Watson* diatas, disimpulkan tidak terjadi gejala autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui kondisi keadaan variabel dependen bila menggunakan lebih dari satu variabel sebagai prediktor (Ghozali, 2016).

Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2,005 | 2,074 | | ,967 | ,336 |
| | tuntutan tugas | -,024 | ,224 | -,021 | -,107 | ,915 |
| | beban kerja | ,889 | ,198 | ,886 | 4,483 | ,000 |
| | stres kerja | ,044 | ,054 | ,043 | ,820 | ,414 |

a. Dependent Variable: kepuasan kerja karyawan

Sumber: Ouput SPSS

Pemerolehan hasil uji diasumsikan kedalam persamaan berikut:

$$Y = 2,005 - 0,024X_1 + 0,889X_2 + 0,044X_3$$

1. Nilai konstanta (α) sebesar 2,005; bahwasanya kepuasan kerja akan konstan apabila variabel tuntutan tugas, beban kerja dan stres kerja dihiraukan.
2. Variabel tuntutan tugas (x_1) sebesar 0,024 (negatif) bahwasanya berpengaruh negatif variabel tuntutan tugas terhadap kepuasan kerja

- karyawan. Jika tuntutan tugas (X_1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja akan turun sebesar 0,024 kali.
- Variabel beban kerja (X_2) senilai 0,889 berpengaruh kepada variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika beban kerja (X_2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja akan turun 0,889 kali.
 - Variabel stres kerja (X_3) sebesar 0,044 bahwasanya variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika stres kerja (X_3) meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja akan turun 0,044 kali.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t atau uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara satu variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

Tabel 8 Hasil Uji t
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2,005 | 2,074 | | ,967 | ,336 |
| tuntutan tugas | -,024 | ,224 | -,021 | -,107 | ,915 |
| beban kerja | ,889 | ,198 | ,886 | 4,483 | ,000 |
| stres kerja | ,044 | ,054 | ,043 | ,820 | ,414 |

a. Dependent Variable: kepuasan kerja karyawan

Sumber: *Output SPSS*

Kriteria uji t adalah H_0 diterima jika: $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika: $t_{hitung} \geq t_{tabel}$. Dengan nilai signifikan t sebesar 5%. pemerolehan t_{tabel} menerapkan uji dua sisi (*level of significant*(α) sebesar 0,05 dan *degrees of freedom* t_{tabel} senilai 1,66140 atau 1,661).

Hasil dari pengujian dipaparkan hasil sebagai berikut:

- Pengaruh Uji t tuntutan tugas terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari perolehan Tabel 4.15 t_{hitung} sebesar 0,107 (negatif) $\leq t_{tabel}$ 1,661 sedangkan Signifikansi $0,915 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Pengaruh Uji t beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari perolehan dalam Tabel 4.15 t_{hitung} sebesar 4,483 $\geq t_{tabel}$ 1,661 kemudian Signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Pengaruh Uji t stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari perolehan dalam Tabel 4.15 t_{hitung} sebesar 0,820 $\leq t_{tabel}$ 1,661 sedangkan Signifikansi $0,414 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat

dikatakan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} .

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini :

- 1) Tuntutan tugas berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan.
- 2) Beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan.
- 3) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan.

Saran

Saran dalam penelitian ini:

- 1) Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan berbagai cara seperti, penempatan posisi atau pemberian bagian pekerjaan atau pemberian tugas yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan.
- 2) Kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan cara menjadikan karyawan merasa senang bekerja di PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan, sehingga dapat menimbulkan perasaan menyukai pekerjaan yang diemban yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi Purnama, D., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- K. F.S. Tambengi., C. Kojo., F. S. R. (2016). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. *Jurnal EMBA*, 4.
- Lukia, Z., Novitasari, D., & Sudarman, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Tuntutan Tugas, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pegawai PDAM Kota Magelang. *Jurnal Erkonomi Dan Bisnis Islam*, VII.
- Mondy. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- P., R. S., & Timothy, A. J. (2015). *Perilaku Organisasi*.
- Priono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Rocky Potale., Y. U. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, 3.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang. *Parsimonia*, 4.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8.
- Yurasti. (2015). Pengaruh Tuntutan Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Anggota DPRD Kabupaten Pasaman Barat Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 4.