

## **Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMAN 1 Pabuaran Subang**

**Siti Karlina Dewi<sup>1</sup>, Budi Rismayadi<sup>2</sup>, Wike Pertiwi<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

### **Abstrak**

Studi ini bertujuan mengkaji dampak dari beban dan stres kerja terhadap tingkat kepuasan para guru di SMAN 1 Pabuaran, baik parsial maupun simultan. Metode yang diterapkan dalam studi ini adalah kuantitatif dengan orientasi verifikatif. Responden dalam studi ini mencakup semua guru di SMAN 1 Pabuaran yang totalnya berjumlah 46 orang. Dalam penentuan sampel, metode yang dipakai adalah sampling jenuh, membuat semua bagian dari populasi terlibat dalam sampel studi ini. Pengumpulan informasi dilaksanakan lewat pembagian kuesioner yang disusun selaras dengan tiap indikator dari variabel yang dikaji. Data yang berhasil dikumpulkan selanjutnya diolah memakai regresi linier berganda dengan pertolongan program SPSS versi 26. Hasil dari studi ini memperlihatkan bahwa secara terpisah, beban kerja memberikan efek negatif serta signifikan pada kepuasan kerja para guru. Hal tersebut menandakan, makin tinggi beban kerja yang dialami, makin rendah kepuasan kerja guru. Di samping itu, stres yang dihadapi dalam pekerjaan juga memberikan dampak negatif yang berarti pada kepuasan kerja guru. Secara menyeluruh, beban kerja dan stres kerja saling memengaruhi kepuasan kerja guru di SMAN 1 Pabuaran, Kabupaten Subang secara signifikan.

**Kata Kunci:** *Beban Kerja; Stres Kerja; Kepuasan Kerja Guru*

### **Abstract**

This study aims to examine the effect of workload and job stress on the level of teacher job satisfaction at SMAN 1 Pabuaran, both individually and simultaneously. The method used in this research is quantitative with a verificative orientation. The respondents in this study consisted of all teachers at SMAN 1 Pabuaran, totaling 46 individuals. The sampling technique employed was saturated sampling, meaning that all members of the population were included in the research sample. Data were collected through the distribution of questionnaires designed according to the indicators of each variable studied. The collected data were then analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26. The results of the study indicate that, individually, workload has a negative and significant effect on teacher job satisfaction. This means that the higher the workload experienced, the lower the level of teacher job satisfaction. In addition, job stress also has a significant negative effect on teacher job satisfaction. Simultaneously, workload and job stress have a significant effect on teacher job satisfaction at SMAN 1 Pabuaran, Subang Regency

**Keywords:** *Workload; Work Stress; Teachers' Job Satisfaction*

Copyright (c) 2026 Siti Karlina Dewi

---

□ Corresponding author :

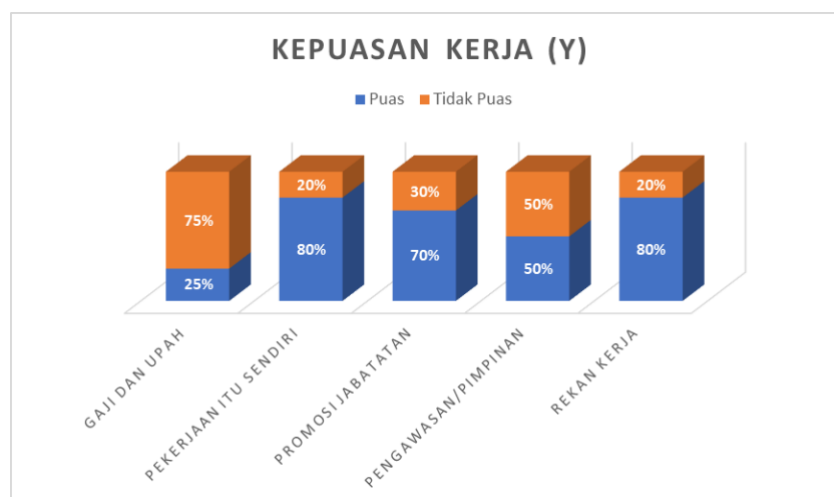
Email Address : mn22.sitidewi@mhs.ubpkarawang.ac.id ( JL. HS. ronggowaluyo, Puseurjaya, telukjambe Timur, Kabupaten Karawang, 41361 )

## PENDAHULUAN

Dalam dunia Pendidikan, guru memiliki peran penting sebagai ujung tombak keberhasilan pembelajaran. Kualitas proses serta hasil belajar peserta didik sangat bergantung pada kinerja dan dedikasi guru. Maka dari itu, tingkat kepuasan kerja guru menjadi aspek penting karena memengaruhi semangat, motivasi, dan tanggung jawab guru saat menjalankan pekerjaan mengajarnya. Apabila guru merasa senang dengan profesinya, guru cenderung lebih bersemangat, kreatif, serta memiliki komitmen tinggi dalam memberikan pengajaran yang berkualitas. (Purnomo, 2025)

SMA Negeri 1 Pabuaran ialah sekolah menengah akhir yang berlokasi di Jalan Raya Pabuaran, Kadawung, Kecamatan Pabuaran, Kabupaten Subang, Jawa Barat. Sekolah ini berada dalam naungan pemerintah daerah dan statusnya resmi sebagai sekolah negeri. Berdasarkan data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, SMAN 1 Pabuaran telah terakreditasi A, sekolah ini juga telah memanfaatkan teknologi dengan tersedianya akses internet, serta aktif dalam berbagai kegiatan akademik dan nonakademik untuk mendukung pengembangan potensi siswa secara menyeluruh.

Secara umum diketahui bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kesehatan fisik dan mental terhadap kesejahteraan karyawan (Nofa Khairunnisa, 2024). Sebagai organisasi yang bergerak di bidang pendidikan, SMAN 1 Pabuaran mempunyai tuntutan beban sehingga dapat mengakibatkan stres kerja pada guru tersebut, sedangkan stres kerja akibat beban tugas yang besar dapat mengurangi rasa puas kerja para guru (Malasari, 2023). Berikut di bawah ini gambar 1 menunjukkan hasil pra survey tentang Kepuasan Kerja di sekolah SMAN 1 Pabuaran kepada guru sebanyak 20 responden.



Gambar 1. Hasil Dari Pra Survey Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Gambar 1 menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki tingkat kepuasan yang beragam, yaitu: gaji dan upah (75% tidak puas 25% puas), pekerjaan itu sendiri (80% puas 20% tidak puas), promosi jabatan (70% ya, 30% tidak), Pengawasan atau pimpinan (50% puas 50% tidak puas) dan rekan kerja (80% puas 20% tidak puas). Meskipun 3 indikator menunjukkan tingkat kepuasan yang baik, namun ada 2 indikator yang menunjukkan 1 seimbang dan 1 tidak puas terhadap kepuasan kerja guru di SMAN 1 Pabuaran.

Aspek yang pengaruhi tingkatan kepuasan di tempat kerja salah satunya ialah beban kerja, menurut Rolos dalam (Dhea Wulandari, 2024), beban kerja merupakan kapasitas tubuh dalam menerima pekerjaan, pekerjaan seharusnya sesuai dengan kapasitas jumlah pegawai. Kurang nya guru pada SMAN 1 Pabuaran mengakibatkan beberapa guru memiliki beban mengajar seperti pada Table 1. Dalam situasi tersebut, beban pekerjaan yang diemban tidak seimbang dengan imbalan yang diberikan. Contohnya, seorang guru yang mengajar dua mata pelajaran menerima gaji yang setara dengan guru yang hanya mengajar satu mata pelajaran. Selain itu, waktu yang terbatas dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan guru terhadap beban kerja yang mereka jalankan.

Tabel 1. Data Beban Kerja

Keterangan	Jumlah Guru	Jumlah Guru Memiliki Beban Kerja Lebih Dari 1
ASN	27 Orang	9 Orang
Non ASN	19 Orang	7 Orang
<b>Jumlah</b>	<b>46 Orang</b>	<b>16 Orang</b>

Tabel diatas menunjukkan data beban kerja guru berdasarkan status kepegawaian. Dari total 46 guru, terdapat 27 guru berstatus ASN dan 19 non ASN. Dari jumlah tersebut, sebanyak 9 guru ASN dan 7 guru non ASN memiliki beban kerja lebih dari satu, seperti mengajar lebih dari satu mata pelajaran atau memegang tugas tambahan disekolah. Berdasarkan Permendikbud nomor 11 Tahun 2025, beban kerja diterapkan selama 37 jam 30 menit perminggu tanpa termasuk waktu istirahat. Jika beban kerja melebihi ketentuan atau tidak diimbangi dengan waktu yang cukup, hal tersebut mampu menimbulkan tekanan pekerjaan dan mengurangi kepuasan dalam bekerja.

Di samping beban kerja, elemen yang pengaruhi kepuasan adalah stres kerja, stres muncul dari tekanan emosional yang terjadi karena menghadapi tuntutan, hambatan, serta keterbatasan waktu dan sumber daya (Rissa Syabrina, 2025). Dampak stres kerja pada guru SMAN 1 Pabuaran terjadi karena tingkat kepuasan kerja berkurang dan beban kerja yang dierikan cukup tinggi serta waktu istirahat yang tidak sebanding dengan beban kerja yang diberikan sehingga penyebab terjadinya stres kerja pada guru SMAN 1 Pabuaran. Berikut hasil pra survey tentang stres kerja dengan responden 20 guru:



## Gambar 2. Hasil Pra Survey Setres Kerja (X2)

Hasil pra-survei pada Gambar 2 menunjukkan bahwa tingkat stres kerja guru berbeda-beda. Sebanyak 80% guru merasa beban kerjanya terlalu banyak, sedangkan 20% merasa ringan. Dalam hal tekanan waktu, 75% guru menganggap waktu kerja tidak sebanding dengan tugas, dan 25% merasa cukup sesuai. Terkait peran dan tanggung jawab, 45% guru merasa belum sesuai, sementara 55% sudah sesuai. Untuk hubungan kerja, 25% guru sering mengalami ketegangan dengan rekan kerja atau kepala sekolah, sedangkan 75% tidak mengalaminya. Selain itu, 75% guru menilai lingkungan kerja kurang mendukung, dan hanya 25% yang merasa sebaliknya. Secara keseluruhan, stres kerja pada guru di SMAN 1 Pabuaran disebabkan oleh tingginya beban kerja yang diberikan.

Selain permasalahan diatas, terdapat kesenjangan hasil dari beberapa studi sebelumnya (research gap). Penelitian oleh (Nofa Khairunnisa, 2024), "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Puskesmas X Samarinda" menerangkan jika tekanan pikiran (stres) kerja mempunyai dampak signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan beban kerja tidak mempunyai dampak signifikan. Sementara itu, menurut penelitian (Yuliana Vermasari, 2023) "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Rota Bayat Klaten" hasil studi tersebut menjelaskan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja guru, sedangkan kepuasan kerja berdampak positif terhadap kinerja guru.

Bersumber pada permasalahan yang telah disebutkan, penelitian menarik judul "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMAN 1 Pabuaran". Tujuan dari studi ini ialah untuk mengkaji pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja, baik secara terpisah maupun secara bersamaan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian penting dalam pengelolaan organisasi modern. Menurut (Gary Dessler, 2023), MSDM mencakup rangkaian kegiatan seperti perekrutan, pelatihan, pemberian kompensasi, serta pengelolaan hubungan kerja yang berkaitan dengan aspek kesehatan, keselamatan, dan keadilan bagi tenaga kerja. Selaras dengan pandangan tersebut, Malasari dalam (Hera Silviyana, 2024) menyebutkan bahwa MSDM berfokus pada perencanaan dan pengembangan potensi manusia melalui program pelatihan serta pengembangan karier guna meningkatkan kontribusi individu terhadap kemajuan organisasi. Sementara itu, Pruijt dalam (Efi Nofiantari, 2023) menegaskan bahwa MSDM berfungsi dalam menanggulangi bermacam perkara yang berkaitan dengan karyawan, manajer, maupun tenaga kerja lainnya agar operasional perusahaan bisa berlangsung dengan baik dan sasaran perusahaan bisa tercapai.

Berdasarkan pendapat para pakar, disintesisakan bahwa MSDM memiliki kontribusi penting dalam mempertahankan keseimbangan antara kepentingan organisasi dan kebutuhan individu, sehingga tercipta lingkungan kerja yang produktif, adil, dan berkelanjutan.

### Teori Perilaku Organisasi

Secara umum, perilaku organisasi mencakup berbagai aspek psikologis, sosial, dan struktural yang memengaruhi cara individu bekerja, berinteraksi, dan berkomunikasi dalam lingkungan kerja, serta bagaimana kepemimpinan, budaya organisasi, dan dinamika kelompok dapat membentuk kinerja secara keseluruhan. Menurut (Timothy A. Judge, 2021), Sikap organisasi merupakan sesuatu bidang riset yang menganalisis akibat orang, kelompok, serta struktur terhadap sikap didalam organisasi dengan sasaran meningkatkan produktivitas. Sementara itu, (Richard Lazarus, 2023:16) menjelaskan bahwa stres tidak hanya berkaitan dengan tekanan dari luar, namun juga dengan cara individu mengevaluasi tekanan tersebut serta sumber daya yang dimilikinya untuk mengatasinya. Selain itu, Sandhika dan Sobandi dalam (Wiriyanti, 2023) menjelaskan bahwa perilaku kewarganegaraan dalam organisasi atau yang dikenal dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku seseorang yang tidak diatur secara formal oleh organisasi dan tidak masuk dalam sistem penghargaan resmi, namun tetap berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi.

Dengan merujuk pada beberapa pandangan para ahli, dapat disintesis bahwa perilaku organisasi tidak hanya mencakup interaksi antar individu dan kelompok, tetapi juga mencerminkan bagaimana seseorang menilai dan merespons tekanan atau tuntutan kerja sesuai dengan sumber daya yang dimilikinya.

### **Beban Kerja**

Beban kerja merupakan keadaan di mana individu mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya disebabkan oleh keterbatasan dalam kemampuannya. Menurut Rohman dalam (Hera Silviyana, 2024), beban kerja adalah cara pandang seseorang terhadap tugas-tugas yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, serta seberapa besar usaha dan energi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan berbagai masalah di tempat kerja. Sementara itu, (Dhea Wulandari, 2024) Menjelaskan bahwa beban dalam pekerjaan adalah serangkaian tugas atau kegiatan yang perlu ditangani oleh sebuah institusi dalam periode yang telah ditetapkan.. Selain itu, (Tarwaka & Bakri, 2016) menjelaskan bahwa beban kerja terjadi ketika kemampuan atau kapasitas individu tidak seimbang pada tuntutan pekerjaan yang perlu diselesaikan dengan waktu yang sudah ditentukan.

Bersumber pada pendapat para ahli, dapat disimpulkan beban kerja merupakan tekanan yang muncul akibat terdapatnya ketidakcocokan antara tuntutan pekerjaan serta keahlian orang dalam memenuhi tuntutan tersebut.

Menurut (Tarwaka, 2016) Indikator Beban Kerja diuraikan sebagai berikut:

1. Beban Fisik: jumlah mengajar, tugas tambahan dan kegiatan sekolah
2. Beban Mental: konsentrasi, tanggung jawab dan tingkat kesulitan tugas
3. Waktu Kerja: lama waktu bekerja dan istirahat.

### **Stres Kerja**

Stres kerja adalah kondisi yang membuat seseorang merasa tegang, sehingga mengganggu keseimbangan antara kondisi fisik dan mentalnya. Akibatnya, ini bisa memengaruhi perasaan, cara berpikir, serta tindakan karyawan saat bekerja (Fikiana, 2023). Menurut Tentama dalam (Nofa Khairunnisa, 2024), stres kerja merupakan respons tubuh yang muncul secara

tidak spesifik terhadap tekanan atau tuntutan yang diberikan oleh atasan. Sementara itu, (Yuliana Vermasari, 2023) mengatakan bahwa stres yang berasal dari pekerjaan adalah pengalaman negatif yang dialami para pegawai saat melakukan tugas-tugas mereka. Selain itu, Robbins & Judge dalam (Johan, 2021) mengatakan bahwa stres kerja adalah kondisi yang selalu berubah, timbul saat seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang tidak sejalan dengan keahlian ataupun sumber energi yang mereka miliki.

Berdasarkan berbagai pendapat dari para pakar, dapat disimpulkan bahwa stres yang terjadi di tempat kerja adalah respons tubuh terhadap tekanan atau beban pekerjaan yang terlalu berat, sehingga melebihi kemampuan seseorang, yang bisa menyebabkan penurunan dalam prestasi kerja dan kesejahteraan karyawan.

Menurut Robbins & Judge dalam (Johan, 2021) indikator dari Stres Kerja dijelaskan melalui:

1. Beban pekerjaan yang berlebihan
2. Tekanan terhadap waktu
3. Konflik peran
4. Ketidakjelasan peran
5. Lingkungan kerja yang tidak mendukung

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan dalam bekerja merupakan sebuah sikap emosional yang menggambarkan perasaan bahagia atau tidak bahagia yang dialami karyawan terhadap pekerjaannya. Hasibuan dalam (Nugraha, 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang membuat individu merasa senang dan bersemangat terhadap pekerjaannya. Perasaan ini dapat terlihat dari sikap moral, tingkat disiplin, serta kinerja yang ditunjukkan. Sementara itu, (Rismayadi, 2022) mengemukakan bahwa kepuasan kerja bersifat personal, karena tergantung pada bagaimana seseorang memandang keselarasan antara ekspektasi dan hasil yang diperoleh. Sedangkan menurut Robbins & Judge dalam (Sugastika, 2022), kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaan yang timbul dari penilaian seseorang terhadap berbagai aspek atau ciri-ciri pekerjaan yang dilakukannya.

Berdasarkan pandangan sejumlah pakar, dapat disintesis bahwa kepuasan di tempat kerja adalah bentuk respon emosional karyawan yang muncul akibat penilaian terhadap pengalaman kerja serta kesesuaian antara harapan dengan realitas yang dirasakan.

Robbins & Judge dalam (Sugastika, 2022) menguraikan indikator Kepuasan Kerja melalui

1. Kepuasan terkait gaji atau imbalan
2. Kepuasan terhadap jenis pekerjaan itu sendiri
3. Kepuasan mengenai promosi jabatan
4. Kepuasan terhadap atasan

## 5. Kepuasan terhadap teman bekerja

Dengan mempertimbangkan kerangka pemikiran diatas, pernyataan sementara dalam riset ini merupakan:

H1: Diduga beban kerja mempengaruhi tingkat kepuasan kerja guru.

H2: Diduga stres kerja mempengaruhi tingkat kepuasan kerja guru.

H3: Diduga beban kerja dan stres kerja secara simultan memengaruhi tingkat kepuasan kerja.

## METODOLOGI

Pendekatan kuantitatif dengan metode verifikatif dipakai dalam penelitian ini untuk mengkaji dampak beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) guru SMAN 1 Pabuaran. Populasi yang diteliti adalah seluruh guru SMAN 1 Pabuaran berjumlah 46 individu. Teknik pengambilan sampel sensus atau sampling jenuh diterapkan karena populasi tersebut relatif kecil dan dapat dicakup sepenuhnya, sehingga seluruh 46 orang dijadikan responden. (Fikiana, 2023)

Pengamatan lapangan menghasilkan data primer melalui kuesioner, observasi langsung, dan wawancara klarifikasi kepada guru SMAN 1 Pabuaran sebagai responden. Pola empiris ini dilengkapi data sekunder dari studi pustaka buku, jurnal, dan dokumen variabel beban kerja (X1), stres kerja (X2), kepuasan kerja (Y). Jenis data mencakup primer dan sekunder untuk membangun pemahaman komprehensif fenomena penelitian.

Di SMAN 1 Pabuaran, kepuasan kerja guru menjadi fokus analisis pengaruh beban kerja dan stres kerja. Pengaruh simultan dan parsial kedua variabel tersebut diukur melalui regresi linier berganda. Perangkat lunak SPSS versi 26 digunakan untuk pemrosesan data. Metode ini memungkinkan estimasi koefisien beta dan uji signifikansi baik secara individual maupun gabungan dari kedua faktor tersebut terhadap outcome kepuasan kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi ini dilaksanakan di SMAN 1 Pabuaran yang berlokasi di Kabupaten Subang dengan total 46 guru sebagai responden. Data untuk studi ini didapatkan dengan mendistribusikan kuesioner kepada para responden. Dari hasil pengisian kuesioner tersebut, beberapa ciri-ciri responden yang dicatat meliputi jenis kelamin, usia, lama mengajar, dan status pegawai. Ciri-ciri responden ini disajikan secara mendetail dalam Tabel 2.

**Tabel 2. Analisis data Responden**

No	Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Jenis Kelamin	Laki Laki	21	45%
		Perempuan	25	55%
		<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>
2.	Usia	>30 Tahun	7	15%
		30-50 Tahun	33	72%
		>50 Tahun	6	13%
		<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>
3.	Lama Mengajar	<5 Tahun	8	17%
		5 – 10 Tahun	26	57%
		>10 Tahun	12	26%
		<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>
4.	Status Kepegawaian	ASN	27	59%
		Non ASN	19	41%
		<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

Sumber:( Hasil Pengolahan Informasi SPSS, 2026)

Pada tabel 2 menunjukkan hasil analisis data (karakteristik) dalam studi ini bisa dipaparkan jika sebagian besar responden ialah wanita dengan jumlah 25 orang atau 55%, sementara itu responden pria sebanyak 21 orang atau 45%. Dilihat dari umur, mayoritas responden berada dalam rentang 30-50 tahun, ada 33 orang atau 72%, lebih banyak dibandingkan responden di bawah 30 tahun yang berjumlah 7 orang atau 15%, serta responden di atas 50 tahun yang ada 6 orang atau 13%. Selanjutnya, berdasarkan lama mengajar, sebagian besar responden adalah mereka yang sudah mengajar selama 5-10 tahun, jumlahnya 26 orang atau 57%. Kemudian diikuti oleh responden yang sudah mengajar > 10 tahun, berjumlah 12 orang atau sekitar 26%, dan mengajar kurang dari 5 tahun berjumlah 8 guru atau 17%. Terakhir, menurut status pekerjaan mereka, sebagian besar dari peserta adalah guru ASN, yaitu sebanyak 27 orang (59%), sedangkan guru yang Non ASN ada 19 orang (41%).

**Tabel 3. Hasil Dari Pengujian Validitas**

Beban Kerja				Stres Kerja				Kepuasan Kerja			
Indikator	R Hitung	R Tabel	Ket	Indikator	R Hitung	R Tabel	Ket	Indikator	R Hitung	R Tabel	Ket
X1.1	0,593	0,291	Valid	X2.1	0,518	0,291	Valid	Y1	0,809	0,291	Valid
X1.2	0,797		Valid	X2.2	0,675		Valid	Y2	0,792		Valid
X1.3	0,843		Valid	X2.3	0,576		Valid	Y3	0,859		Valid
X1.4	0,800		Valid	X2.4	0,586		Valid	Y4	0,890		Valid
X1.5	0,816		Valid	X2.5	0,545		Valid	Y5	0,740		Valid
X1.6	0,812		Valid	X2.6	0,634		Valid	Y6	0,812		Valid
X1.7	0,785		Valid	X2.7	0,518		Valid	Y7	0,879		Valid
X1.8	0,808		Valid	X2.8	0,641		Valid	Y8	0,889		Valid
X1.9	0,836		Valid	X2.9	0,642		Valid	Y9	0,868		Valid
X1.10	0,761		Valid	X2.10	0,517		Valid	Y10	0,874		Valid

Sumber:( Hasil Pengolahan Informasi SPSS, 2026)

Pengamatan tabel 4 mengungkap bahwa r-hitung seluruh item beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y) exceed r-tabel 0,291. Pola hasil empiris ini mengonfirmasi validitas semua indikator untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian.

**Tabel 4. Hasil Uji Ketahanan atau Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	R Kritis	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,931	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,787	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,954	0,60	Reliabel

Sumber:( Hasil Pengolahan Informasi SPSS, 2026)

Pengamatan tabel 5 mengungkap reliabilitas tinggi variabel X1 (beban kerja), X2 (stres kerja), dan Y (kepuasan kerja). Nilai Cronbach Alpha di atas 0,60 mengonfirmasi konsistensi empiris item-item kuesioner.

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.00438969
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.064
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.170 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber:( Hasil Pengolahan Informasi SPSS, 2026)

Normalitas data dikonfirmasi oleh tabel 6 dengan Asymp. Sig. (2-tailed) 0,170 > 0,05. Asumsi distribusi normal terpenuhi untuk kelanjutan pengujian hipotesis regresi linier.

**Tabel 6. Hasil pengujian Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	70.633	3.730		18.938	.000		
	Beban Kerja	-.811	.082	-.753	-9.910	.000	.665	1.503
	Stres Kerja	-.394	.125	-.240	-3.159	.003	.665	1.503

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber:( Hasil Pengolahan Informasi SPSS, 2026)

Pemenuhan kriteria Tolerance 0,665 > 0,10 dan VIF 1,503 < 10 pada tabel 7 untuk variabel independen (X) mengonfirmasi ketiadaan gejala multikolinearitas dalam model regresi linier berganda penelitian.

**Tabel 7. Hasil Penguji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.216	2.375		1.775	.083
	Beban Kerja	-.035	.052	-.123	-.662	.511
	Stres Kerja	-.001	.079	-.003	-.015	.988

a. Dependent Variable: ABS

Pengamatan tabel 7 mengungkap Sig. 0,511 (X1) dan 0,988 (X2) > 0,05 pada uji Glejser. Pola residual homoskedastik ini memastikan tidak adanya varians tidak konstan, memenuhi prasyarat analisis inferensial parametrik penelitian.

### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Penggunaan Metode Untuk melihat dampak dari dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap satu variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini, pendekatan analisis regresi linier berganda digunakan untuk menilai pengaruh dari Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap tingkat Kepuasan Kerja (Y). Pelaksanaan pengujian ini dilakukan melalui dua tahap, yaitu uji parsial yang dikenal sebagai uji t dan uji simultan (bersamaan) yang disebut uji f.

**Tabel 8. Hasil Hipotesis Parsial (Uji t)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	70.633	3.730		18.938	.000
	Beban Kerja	-.811	.082	-.753	-9.910	.000
	Stres Kerja	-.394	.125	-.240	-3.159	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber:( Hasil Pengolahan Informasi SPSS, 2026)

Observasi data 46 responden menghasilkan  $df = 43$  ( $n-k-1$ ). Pada  $\alpha=0,05$ , t-kritis 1,681 digunakan untuk uji parsial pengaruh X1 (beban kerja) dan X2 (stres kerja) terhadap Y (kepuasan kerja). Hasil empiris ditampilkan tabel 9 dengan interpretasi berikut:

1. Hipotesis 1 (Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y))  
Berdasarkan hasil pengujian, nilai t hitung ditemukan sebesar -9,910, yang jika diambil nilai absolutnya menjadi 9,910. Maka  $9,910 \geq 1,681$ . Selain itu, nilai signifikansi menunjukkan  $0,000 < 0,05$ . Dengan begitu, H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti Beban Kerja (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
2. Hipotesis 2 (Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y))  
Dari hasil pengujian, nilai t hitung didapat sebesar -3,159, yang jika dilihat dalam nilai absolutnya adalah 3,159. Maka  $3,159 \geq 1,681$ . Selain itu, nilai signifikansi menunjukkan  $0,003 < 0,05$ . Oleh karena itu, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima, yang menandakan bahwa stres kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

**Tabel 9. Hasil Hipotesis Simultan (Uji f)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3642.528	2	1821.264	108.532	.000 <sup>b</sup>
	Residual	721.581	43	16.781		
	Total	4364.109	45			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

Sumber:( Hasil Pengolahan Informasi SPSS, 2026)

Analisis empiris tabel 10 mengungkap f-hitung luar biasa 108,332 terhadap f-tabel 3,21 dengan  $df_1=2$ ,  $df_2=43$ . p-value 0,000 menegaskan temuan lapangan bahwa beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara bersama-sama sangat memengaruhi kepuasan kerja (Y) guru SMAN 1 Pabuaran, membangun bukti kuat untuk generalisasi konteks pendidikan.

**Tabel 10. Uji Koefisienensi Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 <sup>a</sup>	.835	.827	4.096

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: (Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026)

83,5% variasi kepuasan kerja (Y) dijelaskan X1+X2 dengan R<sup>2</sup>=0,835 (Tabel 11). 16,5% residual variance disebabkan faktor eksternal tidak termasuk dalam studi ini.

Kepuasan kerja dipengaruhi negatif oleh beban kerja (t-hitung = -9,910) berdasarkan hasil pengujian parsial.. Tanda negatif menunjukkan arah pengaruhnya, yaitu berlawanan arah. Untuk melihat signifikansi, yang dibandingkan dengan t tabel adalah nilai absolutnya, sehingga (-9,910)= 9,910. Data dari 46 guru SMAN 1 Pabuaran menunjukkan t=-9,910 (p=0,000) mengungkap pola kuat: beban kerja tinggi selalu berkorelasi dengan kepuasan rendah. Observasi empiris ini membangun bukti bahwa workload inversely proportional dengan teacher satisfaction, menyarankan intervensi workload management.

Nilai t-statistik dari uji individual tercatat sebesar -3,159. Jika dilihat dari nilai absolutnya, maka diperoleh (-3,159)= 3,159. Angka ini t-statistik 3,159 melebihi t-kritis 1,681 dalam pengujian individual. elain itu, nilai signifikansi yang didapatkan adalah 0,003 < 0,05, sehingga bisa disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Stres kerja memberikan efek negatif, berarti semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan oleh guru, semakin rendah tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan.

Hasil uji F menunjukkan F-hitung 108,332 jauh melampaui F-tabel 3,21 dengan p-value 0,000 < 0,05 (Tabel 10). Pengaruh simultan beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) terbukti sangat signifikan. Koefisien determinasi R<sup>2</sup> = 0,835 (Tabel 11) mengindikasikan 83,5% variasi Y dijelaskan oleh X1+X2, sementara 16,5% residual variance disebabkan faktor lain di luar model penelitian.

**SIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terkait pengaruh beban kerja dan stres di tempat kerja terhadap kepuasan kerja para pengajar di SMAN 1 Pabuaran, dapat diambil kesimpulan bahwa beban kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja para guru. Ketika guru merasakan beban kerja yang tinggi, biasanya kepuasan kerja mereka akan cenderung menurun. Selain itu, stres kerja juga berkontribusi negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMAN 1 Pabuaran, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami, maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru tersebut. Secara bersamaan, beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja para guru. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru di SMAN 1 Pabuaran dipengaruhi oleh gabungan tingkat beban kerja dan stres yang dihadapi, di mana tingginya kedua faktor tersebut dapat mengakibatkan penurunan

dalam kepuasan kerja guru. Berdasarkan temuan dari studi yang telah dilakukan tentang pengaruh beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kepuasan kerja para pengajar (Y), penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk institusi terkait, terutama sekolah yang menjadi lokasi penelitian ini. Agar beban kerja dapat dikelola secara lebih proporsional sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab karyawan, serta penting untuk memperhatikan berbagai faktor yang menyebabkan stres kerja, yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. Upaya yang bisa dilakukan meliputi penataan jadwal kerja yang seimbang, distribusi tugas yang adil, dan terciptanya lingkungan yang mendukung ditargetkan dalam peningkatan kepuasan para pegawai. Selain itu, studi selanjutnya, diharapkan untuk memasukkan variabel lain yang mungkin berdampak pada kepuasan kerja di samping beban kerja dan stres kerja, juga melibatkan banyak responden agar hasil mampu memberikan pandangan yang lebih komprehensif.

## Referensi :

- Abas, I., Jusuf, H., Flora, S., Tarigan, N., & Penelitian, A. (2025). Hubungan Hygiene Factors Dan Motivation Factors Dengan Kepatuhan Pengisian Berkas Rekam Medis Di Instalasi Rawat Inap Rsud Dr. Hasri Ainun Habibie Relationship Between Hygiene Factors and Motivation Factors with Compliance in Completing Medical Records at. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(6), 2783–2793. <https://doi.org/10.56338/jks.v8i6.7487>
- Azzahra, M. R. F., & Fauziah, R. S. P. (2025). Peran Faktor Hygiene dalam Teori Dua Faktor terhadap Kepuasan Kerja melalui Kondisi Lingkungan Kerja. *Karimah Tauhid*, 4(8), 6424–6432.
- Dhea Wulandari, Kardinah Indrianna Meutia, & Nita Komala Dewi. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Turnover Intention pada PT. Sepulsa Teknologi Indonesia. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 276–292. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3243>
- Dr. Ikhwan HS, SE., MM., M. S. (2024). Perilaku Organisasi Konsep Pendekatan & Pemecahan Masalah. In *Journal GEEJ* (Vol. 7, Issue 2).
- Efendi, R. F., Yuliana, L., & Ramdan, M. (2025). Analisis Beban Kerja Terhadap Tingkat Kelelahan Pada Pekerja Pt. Anugrah Dwi Sahabat Muara Jawa. *Identifikasi*, 11(2), 212–216. <https://doi.org/10.36277/identifikasi.v11i2.553>
- Ekonomi, P. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Title. *Bussiness Law Binus*, 7(2), 33–48.
- Hera Silviyana, Budi Rismayadi, Wike Pertiwi, & Norliana Sarpin. (2024). *The Influence of Workload and Work Facilities on the Performance of the Firefighting and Rescue Field of BPBD Karawang*. 5(2), 68–78. <https://publisher.uthm.edu.my/periodicals/index.php/rmtb>
- Johan, Saragih, T. A., & Fitriano, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Displin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bandar Niaga. *Jurnal Sosek*, 2(2), 104–109.
- Kadek, L., Martini, B., & Sitiari, N. W. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Karyawan*. 5(1), 41–45.
- Malasari, Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Uptd Puskesmas Kotabaru Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(4), 7338–7348. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Nugraha, D. A., Nadeak, B., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Yang

- Berdampak Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 81. <https://doi.org/10.31602/atd.v6i1.5886>
- Paskarini, I., Dwiyanti, E., Mahmudah, M., Widarjanto, W., Nugroho, S. A., & Syaiful, D. A. (2025). The interplay of ergonomic risk factor and lifestyle factors on Potter's well-being and work fatigue in Magelang's tourism village. *BMC Public Health*, 25(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-025-22780-7>
- Purnomo, Y. H., Dianti, W. R., & Nurkolis, N. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SDN Tireman Rembang. *Cetta: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 8(3), 157-166. <https://doi.org/10.37329/cetta.v8i3.4251>
- Pustaka, K., Pemikiran, K., & Hipotesis, D. A. N. (2017). *Pendapat lain tentang kepemimpinan transformasional Menurut Hater dan*. 18-48.
- Rismayadi, B. (2022). the Influence of Work Environment, Transformational Leadership and Organizational Culture on Job Satisfaction and Implications for Employee Performance. *Sosiohumaniora*, 24(2), 168. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v24i2.36248>
- Rissa Syabrina. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Purbalingga. *Jurnal Inovasi Ekonomi Syariah Dan Akuntansi*, 2(5), 52-63. <https://doi.org/10.61132/jiesa.v2i5.1499>
- Sugiastika, M. M. P., Rachman, M. M., & Sulistyawan, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pelindo III Tanjung Perak Surabaya. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 3(1), 169-177. <https://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/jsbr/article/view/5334>
- Tarwaka, & Bakri, S. H. A. (2016). *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. <http://shadibakri.uniba.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/Buku-Ergonomi.pdf> *the Effect of Hygiene Factors and Motivating Factors on Asn*. (n.d.). 20(02), 229-242.
- Transformasi, K., Kepuasan, T., Asn, K., & Situbondo, K. (2023). 3455-194-15119-1-10-20230825. 2(4), 719-738.
- Wanta, Nandang, Asep Jamaludin, & Aji Tuhagana. (2023). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Pupr) Kabupaten Karawang. *Buana Ilmu*, 7(2), 168-180. <https://doi.org/10.36805/bi.v7i2.5376>
- Wiryanti, D., Astuti, M., Setiadi, I. K., & Iswanto, A. H. (2023). *Jmsab* 41. 6(1), 41-60.
- Fikiana, F., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Karawang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 1885-1894.
- Khairunnisa, N., Ardan, M. A., & Nurhasanah, N. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Puskesmas X Samarinda. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 6(2), 194-200.