

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Objek Penelitian

4.1.1.1 Gambaran Umum Rumah Sakit Juanda Kuningan

Rumah Sakit Juanda Kuningan didirikan pada tanggal 12 November 2002, di bawah Yayasan Assyfa yang diketuai oleh dr. H. Sardjono, M. Kes. Perlu diketahui bahwa, sebelumnya RS. Juanda Kuningan adalah sebuah rumah bersalin yang hanya melayani pasien kebidanan dan kandungan, namun karena kebutuhan akan pelayanan kesehatan yang bersifat umum di Kabupaten Kuningan meningkat, maka Rumah Bersalin Juanda berubah menjadi Rumah Sakit Umum Swasta dengan nama Rumah Sakit Juanda Kuningan sesuai dengan Surat Izin Penyelenggaraan Rumah Sakit Nomor : 503/11/028 /Jamsarkes dari Dinas Kesehatan Kabupaten Kuningan.

Pada Tahun 2012 badan hukum Rumah Sakit Juanda berubah menjadi di bawah PT. GAFARI dimana direktur utamanya adalah dr. H. Sardjono, M. Kes serta mendapatkan ijin pelayanan kesehatan sebagai rumah sakit tipe C. Rumah Sakit Juanda adalah rumah sakit yang mengutamakan pelayanan, kebersihan, dan keramahan petugas sehingga kepuasan pasien (*Customer Satisfaction*) adalah segala-galanya. Sebagai rumah sakit swasta di kota Kuningan Rumah Sakit Juanda Kuningan hadir tidak untuk berkompetisi dengan rumah sakit yang lain, melainkan untuk saling melengkapi dan meningkatkan kualitas derajat kesehatan masyarakat di Kabupaten Kuningan. Dalam usianya yang telah mencapai sepuluh tahun RS. Juanda Kuningan terus berbenah dalam berbagai aspek, baik aspek pelayanan medis, manajemen, peralatan kesehatan, sarana dan prasarana yang menunjang dalam bidang pelayanan kesehatan terhadap pasien.

4.1.1.2 Visi dan Misi Rumah Sakit Juanda Kuningan

Visi Rumah Sakit Juanda

Menjadi Rumah Sakit Pilihan Utama di Kabupaten Kuningan yang Berorientasi

Pada Layanan Berkualitas, Paripurna dan Berkesinambungan.

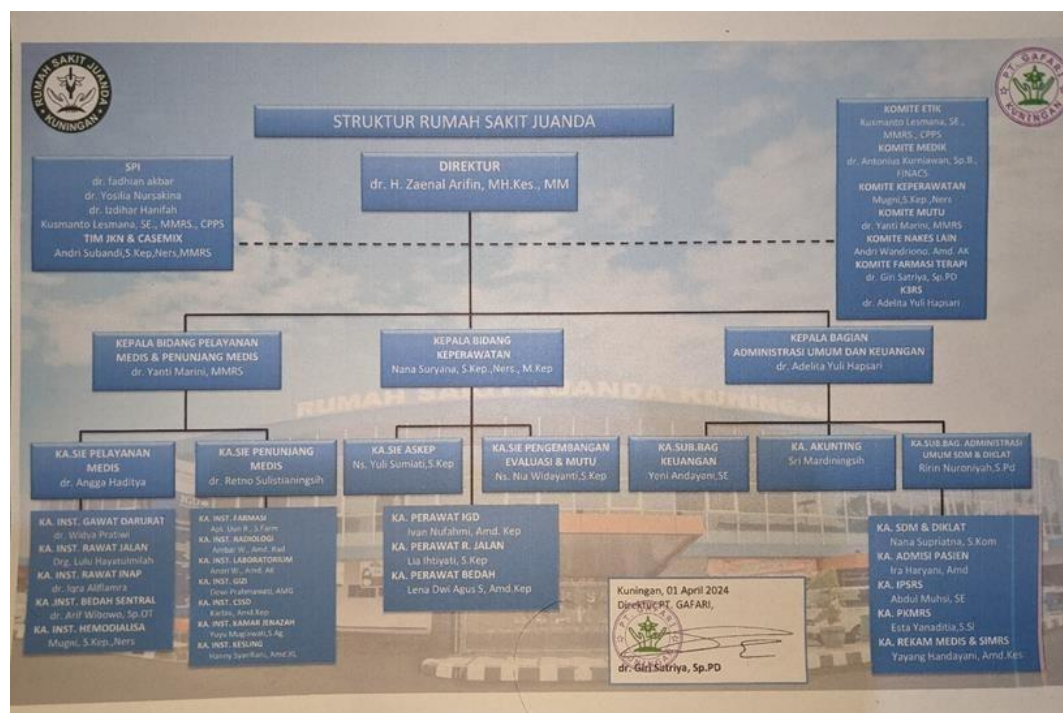
Misi Rumah Sakit Juanda

1. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan berkualitas sesuai standar nasional.
2. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia sesuai standar nasional yang berkesinambungan.
3. Meningkatkan sarana dan prasarana guna menunjang kualitas mutu layanan kesehatan.
4. Menciptakan hubungan kerjasama yang harmonis dengan institusi dan pelanggan.
5. Kendali mutu dan kendali biaya.

4.1.1.3 Tujuan Rumah Sakit Juanda

Melaksanakan pelayanan kesehatan yang paripurna dengan mengutamakan kesembuhan, dengan berpedoman kepada usaha *promotive, preventive, curative, rehabilitative*.

4.1.1.4 Struktur Organisasi Rumah Sakit Juanda Kuningan



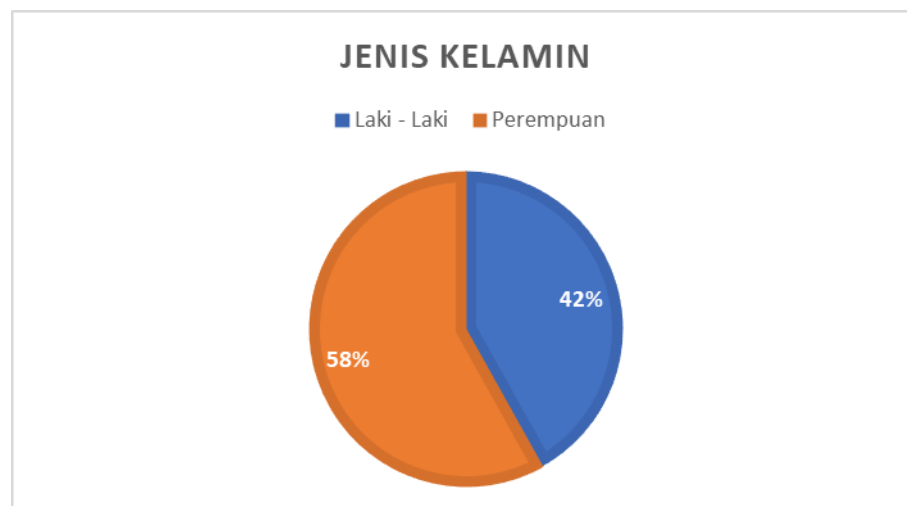
Gambar 4. 1
Struktur Organisasi Rumah Sakit Juanda Kuningan

4.1.2 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data primer dapat dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner untuk mengetahui tanggapan Pegawai mengenai “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Non Medis Rumah Sakit Juanda Kuningan”. Penyebaran kuisisioner dilakukan terhadap 74 orang responden yang menjadi sampel penelitian. Untuk mengetahui bagaimana gambaran tentang responden, berikut adalah karakteristik tentang responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja.

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar berikut :



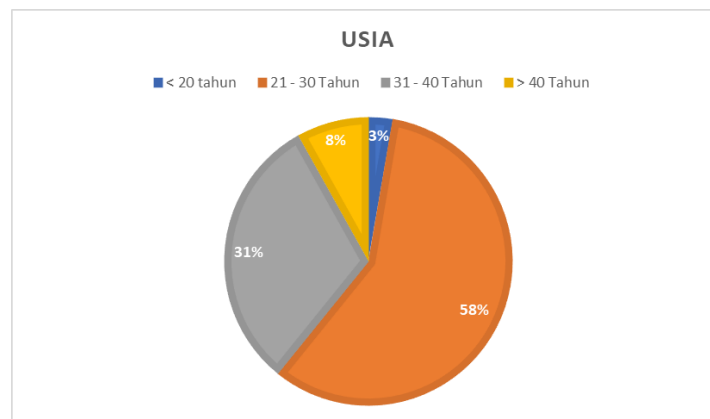
Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden adalah karyawan berjenis kelamin perempuan sebanyak 43 orang dengan persentase 58%. Sedangkan responden berjenis kelamin laki - laki sebanyak 31 orang dengan persentase 42%.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada gambar berikut berikut.



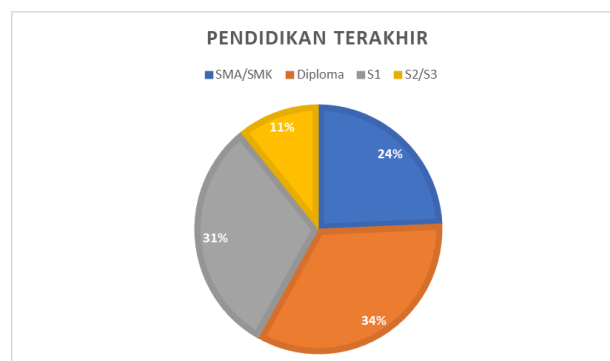
Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari gambar 4.3 diatas dapat dilihat bahwa dari 74 responden berdasarkan tingkat usia yaitu responden dengan rentang usia < 20 tahun sebanyak 2 pegawai dengan persentase (3%), pegawai dengan rentang usia 21 - 30 tahun sebanyak 43 orang dengan persentase (58%), responden dengan rentang usia 31 – 40 tahun sebanyak 23 orang dengan persentase (31%), dan responden dengan rentang usia > 40 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase (8%). Berdasarkan data tersebut dapat dilihat mayoritas usia pegawai Non Medis pada RSUD Juanda Kuningan, didominasi oleh responden dengan rentang usia antara 21 - 30 tahun yaitu sebanyak 43 orang, dengan persentase (58%).

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat pada gambar berikut.



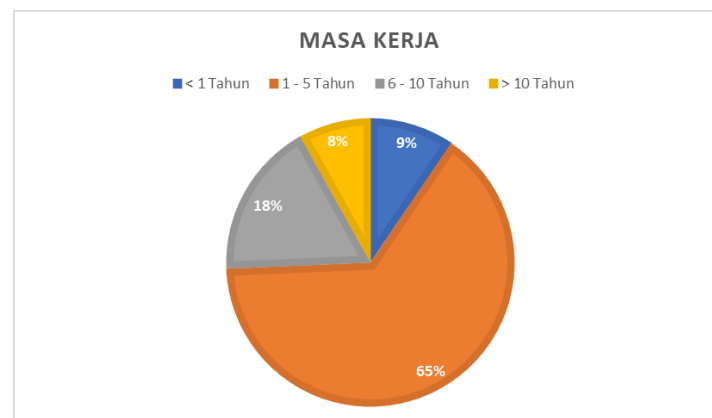
Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan gambar 4.4 diatas, dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden adalah pegawai yang memiliki pendidikan terakhir jenjang diploma sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 34%. Sedangkan sisanya yaitu pegawai yang memiliki pendidikan terakhir jenjang sarjana sebanyak 23 orang dengan persentase 31%, pegawai dengan pendidikan terakhir jenjang SMA sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 24%, dan pegawai dengan pendidikan terakhir jenjang S2/S3 sebanyak 8 orang dengan persentase 11%

4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada gambar berikut.



Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Gambar 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan gambar 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden adalah pegawai yang memiliki rentang masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 48 orang dengan persentase sebesar 65%. Sedangkan sisanya yaitu pegawai yang memiliki rentang masa kerja < 1 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 9%, pegawai yang memiliki rentang masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 18%, dan pegawai yang memiliki rentang masa kerja >10 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 8%.

4.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai deskripsi umum variabel penelitian yang terdiri dari beban kerja (variabel X_1), stres kerja (variabel X_2), dan kepuasan kerja (variabel Y) pegawai Non Medis Rumah Sakit Juanda Kuningan. Hasil *output* SPSS mengenai analisis deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1
Deskripsi Data

Statistics		beban_kerja	stres_kerja	kepuasan_kerja
N	Valid	74	74	74
	Missing	0	0	0
Mean		39,1216	93,7973	40,8378
Std. Error of Mean		,54761	,90843	,56033
Median		40,0000	93,0000	42,0000
Mode		42,00	86,00 ^a	44,00
Std. Deviation		4,71068	7,81460	4,82013
Variance		22,190	61,068	23,234
Range		23,00	38,00	21,00
Minimum		29,00	79,00	31,00
Maximum		52,00	117,00	52,00
Sum		2895,00	6941,00	3022,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber : Lampiran 3, output SPSS hasil olah data, 2024

4.1.3.1 Deskripsi Beban Kerja (variabel X_1)

Deskripsi mengenai Beban Kerja (variabel X_1) pada pegawai Non Medis Rumah Sakit Juanda Kuningan, dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Mengitung skor ideal, dengan cara mengalikan jumlah seluruh item variabel dengan nilai tertinggi pada angket yaitu 5 (lima). Jadi skor ideal adalah $6 \times 10 = 60$.
2. Menentukan jumlah Skor Kriterium (SK) dengan menggunakan rumus :

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Dengan berdasarkan skor tertinggi, jumlah butir yang ditentukan dan banyaknya responden, maka ke dalam rumus dapat diisi nilai-nilai sebagai berikut :

$$\text{Skor Tertinggi (ST)} = 10$$

$$\text{Jumlah Butir (JB)} = 6$$

$$\text{Jumlah Responden (JR)} = 74$$

Dengan demikian maka :

$$\text{SK} = \text{ST} \times \text{JB} \times \text{JR}$$

$$= 10 \times 6 \times 74$$

$$= 4440$$

3. Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan skor kriteria, untuk mencari jumlah skor hasil angket dengan menggunakan rumus:

$$\Sigma = X_1 + X_2 + \dots + X_{74} = 2895$$

Untuk melihat gambaran dalam bentuk persen, maka dilakukan perhitungan sebagai berikut :

4. Menentukan daerah kriteria menjadi 3 tingkatan yaitu rendah, sedang, tinggi dengan parameter prosentase sebagai berikut :
- Prosentase ideal yaitu = 100% kemudian $100\% : 3 = 33,33\%$.
 - Nilai 33,33% ini dijadikan selisih untuk tiap tingkatan sehingga menjadi :

Daerah rendah = 0	+ 33,33%	= 33,33%
Daerah sedang = 33,33%	+ 33,33%	= 66,67%
Daerah tinggi = 66,67%	+ 33,33%	= 100%
 - Dari perhitungan di atas dapat ditentukan dari daerah kriteria menjadi beberapa bagian (berdasarkan hasil pembulatan) yaitu (berdasarkan hasil) yaitu :

$$\text{Daerah rendah pada interval} = 0\% - 33,33\%$$

$$\text{Daerah sedang pada interval} = 34\% - 67\%$$

$$\text{Daerah tinggi pada interval} = 68\% - 100\%$$

Nilai sebesar 65,20% terletak pada daerah kriteria sedang yang berada pada interval 34% - 68%. Dengan demikian daerah kriteria Beban Kerja

(variabel X_1) pada pegawai Non Medis Rumah Sakit Juanda Kuningan dapat digambarkan sebagai berikut.

65,20%
↓

0 – 34%	34% – 68%	68% – 100%
rendah	sedang	tinggi

Gambar 4.6
Kedudukan Beban Kerja (variabel X_1) dalam Kontinum

Dari hasil pengolahan dan analisis data, maka dapat diperoleh gambaran mengenai beban kerja pada pegawai Non Medis Rumah Sakit Juanda Kuningan telah mencapai 65,20% dan hal ini termasuk pada kategori kriteria sedang, dengan jarak interval 34% - 68%. Dari presentase tersebut menunjukkan bahwa beban kerja pada pegawai Non Medis Rumah Sakit Juanda Kuningan cukup tinggi, dan harus diminimalisir. Hal tersebut dikarenakan masih terdapatnya pernyataan angket variabel beban kerja yang direspon rendah oleh responden. Pernyataan angket yang direspon rendah tersebut pada indikator waktu kerja dengan pernyataan angket nomor 3 (Waktu kerja yang ditetapkan mencukupi untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan saya).

4.1.3.2 Deskripsi Stres Kerja (variabel X_2)

Deskripsi mengenai Stres Kerja (variabel X_2) pada pegawai Non Medis Rumah Sakit Juanda Kuningan, dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Mengitung skor ideal, dengan cara mengalikan jumlah seluruh item variabel dengan nilai tertinggi pada angket yaitu 5 (lima). Jadi skor ideal adalah $14 \times 10 = 140$.
2. Menentukan jumlah Skor Kriteria (SK) dengan menggunakan rumus :

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Dengan berdasarkan skor tertinggi, jumlah butir yang ditentukan dan banyaknya responden, maka ke dalam rumus dapat diisi nilai-nilai sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Skor Tertinggi (ST)} &= 10 \\ \text{Jumlah Butir (JB)} &= 14 \\ \text{Jumlah Responden (JR)} &= 74 \end{aligned}$$

Dengan demikian maka :

$$\begin{aligned} SK &= ST \times JB \times JR \\ &= 10 \times 14 \times 74 \\ &= 10360 \end{aligned}$$

3. Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan skor kriteria, untuk mencari jumlah skor hasil angket dengan menggunakan rumus:

$$\Sigma = X_1 + X_2 + \dots + X_{74} = 6941$$

Untuk melihat gambaran dalam bentuk persen, maka dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\frac{\text{Jumlah Skor Hasil Angket}}{\text{Skor Kriteria}} \times 100\%$$

4. Menentukan daerah kriteria menjadi 3 tingkatan yaitu rendah, sedang, tinggi dengan parameter prosentase sebagai berikut :
- Prosentase ideal yaitu = 100% kemudian $100\% : 3 = 33,33\%$.
 - Nilai 33,33% ini dijadikan selisih untuk tiap tingkatan sehingga menjadi :

$$\text{Daerah rendah} = 0 + 33,33\% = 33,33\%$$

$$\text{Daerah sedang} = 33,33\% + 33,33\% = 66,67\%$$

$$\text{Daerah tinggi} = 66,67\% + 33,33\% = 100\%$$

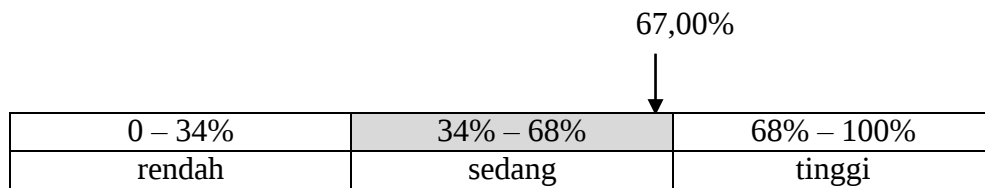
- Dari perhitungan di atas dapat ditentukan dari daerah kriteria menjadi beberapa bagian (berdasarkan hasil pembulatan) yaitu (berdasarkan hasil) yaitu :

$$\text{Daerah rendah pada interval} = 0\% - 33,33\%$$

$$\text{Daerah sedang pada interval} = 34\% - 67\%$$

$$\text{Daerah tinggi pada interval} = 68\% - 100\%$$

Nilai sebesar 67,00% terletak pada daerah kriteria sedang yang berada pada interval 34% - 68%. Dengan demikian daerah kriteria Stres Kerja (variabel X_2) pada pegawai Non Medis Rumah Sakit Juanda Kuningan dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 4.7
Kedudukan Stres Kerja (variabel X₂) dalam Kontinum

Dari hasil pengolahan dan analisis data, maka dapat diperoleh gambaran mengenai stres kerja pada pegawai Non Medis Rumah Sakit Juanda Kuningan telah mencapai 67,00% dan hal ini termasuk pada kategori kriteria sedang, dengan jarak interval 34% - 68%. Dari presentase tersebut menunjukkan bahwa stres kerja pada pegawai Non Medis Rumah Sakit Juanda Kuningan cukup tinggi, dan perlu diminimalisir. Hal tersebut dikarenakan masih terdapatnya pernyataan angket variabel stres kerja yang direspon rendah oleh responden. Pernyataan angket yang direspon rendah tersebut pada indikator motivasi dan kepuasan kerja dengan pernyataan angket nomor 13 (Kurangnya pengakuan atau penghargaan atas pencapaian saya di tempat kerja dapat menurunkan tingkat kepuasan saya terhadap pekerjaan.).

4.1.3.3 Deskripsi Kepuasan Kerja (variabel Y)

Deskripsi mengenai Kepuasan Kerja (variabel Y) pada pegawai Non Medis Rumah Sakit Juanda Kuningan, dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mengitung skor ideal, dengan cara mengalikan jumlah seluruh item variabel dengan nilai tertinggi pada angket yaitu 5 (lima). Jadi skor ideal adalah $6 \times 10 = 60$.
2. Menentukan jumlah Skor Kriteria (SK) dengan menggunakan rumus :

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Dengan berdasarkan skor tertinggi, jumlah butir yang ditentukan dan banyaknya responden, maka ke dalam rumus dapat diisi nilai-nilai sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Skor Tertinggi (ST)} &= 10 \\ \text{Jumlah Butir (JB)} &= 6 \\ \text{Jumlah Responden (JR)} &= 74 \end{aligned}$$

Dengan demikian maka :

$$\begin{aligned} SK &= ST \times JB \times JR \\ &= 10 \times 6 \times 74 \\ &= 4440 \end{aligned}$$

3. Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil angket dengan menggunakan rumus:

$$\Sigma = X_1 + X_2 + \dots + X_{74} = 3022$$

Untuk melihat gambaran dalam bentuk persen, maka dilakukan perhitungan sebagai berikut :

4. Menentukan daerah kriterium menjadi 3 tingkatan yaitu rendah, sedang, tinggi. Dari perhitungan persentase di atas, dapat diperoleh dengan parameter prosentase sebagai berikut :

- a. Prosentase ideal yaitu = 100% kemudian $100\% : 3 = 33,33\%$.
- b. Nilai 33,33% ini dijadikan selisih untuk tiap tingkatan sehingga menjadi :

$$\text{Daerah rendah} = 0 + 33,33\% = 33,33\%$$

$$\text{Daerah sedang} = 33,33\% + 33,33\% = 66,67\%$$

$$\text{Daerah tinggi} = 66,67\% + 33,33\% = 100\%$$

- c. Dari perhitungan di atas dapat ditentukan dari daerah kriterium menjadi beberapa bagian (berdasarkan hasil pembulatan) yaitu (berdasarkan hasil) yaitu :

$$\text{Daerah rendah pada interval} = 0\% - 33,33\%$$

$$\text{Daerah sedang pada interval} = 34\% - 67\%$$

$$\text{Daerah tinggi pada interval} = 68\% - 100\%$$

Nilai sebesar 68,06% terletak pada daerah kriterium tinggi yang berada pada interval 68% - 100%. Dengan demikian daerah kriterium Kepuasan Kerja (variabel Y) dapat digambarkan sebagai berikut :



0 – 34%	34% – 68%	68% – 100%
rendah	sedang	tinggi

Gambar 4.8
Kedudukan Kepuasan Kerja (variabel Y) dalam Kontinum

Dari hasil pengolahan dan analisis data, maka dapat diperoleh gambaran mengenai kepuasan kerja pada pegawai Non Medis Rumah Sakit Juanda Kuningan telah mencapai 68,06% dan hal ini termasuk pada kategori kriterium tinggi, dengan jarak interval 68% - 100%. Dari presentase tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai Non Medis Rumah Sakit Juanda Kuningan sudah baik, namun belum maksimal serta harus memperhatikan faktor beban kerja dan stres kerja. Selain masih terdapatnya pernyataan angket variabel kepuasan kerja yang direspon rendah oleh responden. Pernyataan angket yang direspon rendah tersebut pada indikator kinerja pegawai dengan pernyataan angket nomor 6 (Saya merasa bahwa pengawasan yang berlebihan dapat mengganggu otonomi dan kreativitas saya dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan).

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk memberikan kepastian dimana persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketetapan dan konsisten. Adapun pengujian asumsi klasik dilakukan sebelum pengujian regresi linear berganda, dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Penelitian ini hanya menggunakan tiga uji saja pada asumsi klasik, dikarenakan data yang digunakan bukan data *time series* (Sugiyono, 2019).

4.1.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini dilakukan sebagai syarat statistik parametrik dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil uji normalitas untuk semua variabel penelitian dengan menggunakan program aplikasi *SPSS versi 25* dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.2
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		beban_kerja	stres_kerja	kepuasan_kerja
N		74	74	74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	39,1216	93,7973	40,8378
	Std. Deviation	4,71068	7,81460	4,82013
Most Extreme Differences	Absolute	,101	,081	,122
	Positive	,068	,081	,076
	Negative	-,101	-,065	-,122
Test Statistic		,101	,081	,122
Asymp. Sig. (2-tailed)		,159 ^c	,200 ^{c,d}	,178 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Lampiran 4, output SPSS hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov^d* menunjukkan variabel penelitian yang terdiri dari Beban Kerja (variabel X_1), Stres Kerja (variabel X_2), dan Kepuasan Kerja (variabel Y) yang diambil dari 74 sampel penelitian memperoleh nilai *Sig.* lebih besar daripada 0,05 atau nilai $p > 0,05$. Artinya variabel penelitian yang terdiri dari Beban Kerja (variabel X_1), Stres Kerja (variabel X_2), dan Kepuasan Kerja (variabel Y) berdistribusi **normal**.

4.1.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat *problem* multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat *variance inflation factor* (VIF) pada model regresi. Kriteria yang digunakan adalah jika nilai $VIF < 10$ atau nilai *Tolerance* $> 0,01$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas menggunakan program aplikasi SPSS diperoleh sebagai berikut.

Tabel 4.3
Hasil Uji Multikolinearitas dengan VIF

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	beban_kerja	,932	1,073
	stres_kerja	,932	1,073

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber : Lampiran 4, output SPSS hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh nilai VIF untuk Beban Kerja (variabel X_1) dan Stres Kerja (variabel X_2) masing-masing sebesar 1,073. Nilai VIF kedua variabel tersebut kurang dari 10 ($VIF < 10$ atau $1,073 < 10$) dan nilai *tolerance* Beban Kerja (variabel X_1) dan Stres Kerja (variabel X_2) masing-masing sebesar 0,932 atau 93,2% berada di atas 10% (*tolerance* $> 10\%$ atau $93,2\% > 10\%$), sehingga dapat dikatakan dalam model regresi ***tidak terjadi multikolinearitas***.

4.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dengan *Uji Park* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Rangkuman dari uji autokorelasi disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,001	3,924		3,568	,001
	beban_kerja	-,039	,065	-,070	-,594	,554
	stres_kerja	-,095	,039	-,281	-,404	,119

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Lampiran 4, output SPSS hasil olah data, 2024

Berdasarkan uji heteroskedastisitas pada tabel 4.4 di atas diperoleh nilai signifikansi Beban Kerja (variabel X_1) sebesar 0,554 dan Stres Kerja (variabel X_2) sebesar 0,119. Kedua nilai *Sig.* dari variabel independen tersebut lebih besar 0,05 sehingga dapat disimpulkan data ***tidak terjadi masalah heteroskedastisitas***, sehingga model regresi layak dipakai untuk prediksi Kepuasan Kerja (variabel Y) berdasarkan masukan variabel independennya.

4.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksi melalui variabel independen secara simultan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Hasil analisis linear berganda dengan menggunakan program aplikasi *SPSS versi 25* dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	39,725	6,998		,000
	beban_kerja	-,368	,117	-,360	,002
	stres_kerja	-,142	,070	-,230	,048

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber : Lampiran 5, output SPSS hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 di atas diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$\hat{Y} = 39,725 - 0,368 X_1 - 0,142 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 39,725 menunjukkan bahwa apabila Beban Kerja (variabel X_1) dan Stres Kerja (variabel X_2) dianggap konstan, maka Kepuasan Kerja (variabel Y) akan bernilai 39,725 satuan.
2. Nilai koefisien regresi Beban Kerja (variabel X_1) sebesar -0,368 menunjukkan bila Beban Kerja (variabel X_1) dinaikkan 1 satuan maka Kepuasan Kerja (variabel Y) akan turun sebesar 0,368 satuan.
3. Nilai koefisien regresi Stres Kerja (variabel X_2) sebesar -0,142 menunjukkan bila Stres Kerja (variabel X_2) dinaikkan 1 satuan maka Kepuasan Kerja (variabel Y) akan turun sebesar 0,142 satuan.
4. Koefisien regresi Beban Kerja (variabel X_1) dan Stres Kerja (variabel X_2) bernilai negatif artinya semakin tinggi beban kerja dan stres kerja maka semakin menurun kepuasan kerja.

4.1.6 Koefisien Determinasi

Hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen serta besarnya koefisien determinasi dapat diketahui melalui tabel *Model Summary*. Prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dan besarnya koefisien determinasi dependen dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.6
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,373 ^a	,139	,115	4,53440

a. Predictors: (Constant), stres_kerja, beban_kerja

Sumber : Lampiran 5, output SPSS hasil olah data, 2024

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas menunjukkan besarnya nilai *R Square* sebesar 0,139 atau 13,9%, artinya besarnya pengaruh dari Beban Kerja (variabel X_1) dan Stres Kerja (variabel X_2) terhadap Kepuasan Kerja (variabel Y) sebesar 13,9% dan sisanya 86,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Sejalan dengan pendapat Kreitner dan Kinicki dalam Sudaryo et al. (2018) bahwa

faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di antaranya pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, dan keadilan.

4.1.7 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t dan uji F. Hasil pengujian hipotesis tersebut dapat dijelaskan pada uraian berikut ini.

4.1.7.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (masing-masing) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.7
Hasil Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39,725	6,998	5,677	,000
	beban_kerja	-,368	,117	-,360	,002
	stres_kerja	-,142	,070	-,230	,048

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber : Lampiran 5, output SPSS hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui hasil uji hipotesis secara parsial sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis 1

Ho : $\beta \leq 0$ Beban kerja tidak berpengaruh negatif signifikan pada kepuasan kerja.

Ha : $\beta > 0$ Beban kerja berpengaruh negatif signifikan pada kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dihasilkan nilai signifikansi sebesar 0,002 dan t hitung sebesar -3,156. Nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,050$ dan t hitung $< t$ tabel ($-3,156 < -1,993$), artinya hipotesis yang berbunyi : “Beban kerja berpengaruh negatif signifikan pada kepuasan kerja” **diterima**.

Nilai *Beta* untuk Beban Kerja (variabel X_1) terhadap Kepuasan Kerja (variabel Y) sebesar -0,360. Maka besarnya pengaruh Beban Kerja (variabel X_1) terhadap Kepuasan Kerja (variabel Y) sebesar $(-0,360)^2 = 0,129$ atau 12,9%.

2. Pengujian Hipotesis 2

$H_0 : \beta \leq 0$ Stres kerja tidak berpengaruh negatif signifikan pada kepuasan kerja.

$H_a : \beta > 0$ Stres kerja berpengaruh negatif signifikan pada kepuasan kerja.

Hasil pengujian hipotesis dihasilkan nilai signifikansi 0,048 dan t hitung sebesar -2,015. Nilai signifikansi sebesar $0,048 < 0,050$ dan t hitung $< t$ tabel ($-2,015 < -1,993$), artinya hipotesis yang berbunyi: “Stres kerja berpengaruh negatif signifikan pada kepuasan kerja” **diterima**. Nilai *Beta* untuk Stres Kerja (variabel X_2) terhadap Kepuasan Kerja (variabel Y) sebesar -0,230. Maka besarnya pengaruh Stres Kerja (variabel X_2) terhadap Kepuasan Kerja (variabel Y) sebesar $(-0,230)^2 = 0,052$ atau 5,2%.

4.1.7.2 Uji F (Uji Simultan)

Hasil uji F dengan menggunakan program SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel 4.8 di bawah ini.

Tabel 4.8
Hasil Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	236,241	2	118,120	5,745	,005 ^b
	Residual	1459,813	71	20,561		
	Total	1696,054	73			

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

b. Predictors: (Constant), stres_kerja, beban_kerja

Sumber : Lampiran 5, output SPSS hasil olah data, 2024

Hipotesis 3 secara statistik yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

$H_0 : \rho = 0$ Beban kerja dan stres kerja tidak berpengaruh pada kepuasan kerja.

$H_a : \rho \neq 0$ Beban kerja dan stres kerja berpengaruh pada kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel 4.8 di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,005 dan F hitung sebesar 5,745. Nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,050$ dan F hitung $> F$

tabel ($5,745 > 1,473$) hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi : “Beban kerja dan stres kerja berpengaruh pada kepuasan kerja” dapat **diterima**. Nilai *R Square* sebesar 0,139 atau 13,9%, artinya besarnya pengaruh dari Beban Kerja (variabel X_1) dan Stres Kerja (variabel X_2) terhadap Kepuasan Kerja (variabel Y) sebesar 13,9%.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis secara parial menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan pada kepuasan kerja. Besarnya pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 12,9%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa beban kerja yang tinggi akan memberikan dampak terhadap penurunan kepuasan kerja.

Ketika seorang karyawan dibebani dengan terlalu banyak tugas atau tanggung jawab yang melebihi kapasitas mereka, hal ini dapat menyebabkan stres yang berlebihan. Stres ini tidak hanya berdampak pada kesehatan mental dan fisik karyawan, tetapi juga menurunkan semangat dan motivasi kerja. Karyawan yang merasa kewalahan dengan beban kerja cenderung mengalami penurunan produktivitas dan kualitas kerja. Selain itu, beban kerja yang berlebihan sering kali mengakibatkan kurangnya waktu untuk beristirahat dan bersosialisasi, yang merupakan faktor penting dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Ketidakpuasan kerja yang berkepanjangan akibat beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan tingkat turnover, karena karyawan mencari lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung kesejahteraan mereka.

Munandar (2001:383) mengemukakan bahwa beban kerja dapat diakibatkan oleh tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Selain itu, pegawai merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Gambaran mengenai beban kerja pada pegawai Non Medis Rumah Sakit Juanda Kuningan telah mencapai 65,20% dan hal ini termasuk pada kategori

kriterium sedang, dengan jarak interval 34% - 68%. Dari presentase tersebut menunjukkan bahwa beban kerja pada pegawai Non Medis Rumah Sakit Juanda Kuningan cukup tinggi, dan harus diminimalisir. Hal tersebut dikarenakan masih terdapatnya pernyataan angket variabel beban kerja yang direspon rendah oleh responden. Pernyataan angket yang direspon rendah tersebut pada indikator waktu kerja dengan pernyataan angket nomor 3 (Waktu kerja yang ditetapkan mencukupi untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan saya).

Selain itu, beban kerja yang berat seringkali membuat karyawan tidak memiliki waktu yang cukup untuk istirahat dan aktivitas di luar pekerjaan, yang penting untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Ketidakpuasan ini, jika tidak ditangani dengan baik, dapat mengakibatkan tingkat turnover yang tinggi, karena karyawan mencari lingkungan kerja yang lebih mendukung kesejahteraan mereka.

Sejalan dengan penelitian oleh Antoni et al. (2021) yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Malasari et al. (2023) yang menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Mengacu pada uraian di atas, dapat dikatakan bahwa manajemen perlu secara proaktif mengelola beban kerja dengan memastikan distribusi tugas yang adil dan memberikan dukungan yang memadai untuk mengurangi dampak negatif pada kepuasan kerja karyawan. Manajemen harus memberikan perhatian khusus pada pengelolaan beban kerja, dengan memastikan bahwa tugas didistribusikan secara adil dan memberikan dukungan yang memadai untuk mengurangi dampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan

Pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan pada kepuasan kerja. Besarnya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 5,2%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa stres kerja yang tinggi akan memberikan dampak terhadap penurunan kepuasan kerja pegawai.

Ketika karyawan menghadapi tekanan yang berlebihan dalam lingkungan kerja, baik dari tuntutan tugas yang terlalu berat, tenggat waktu yang ketat, maupun konflik interpersonal, hal ini dapat menyebabkan stres yang berkepanjangan. Stres kerja yang tinggi tidak hanya memengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan, tetapi juga mengurangi tingkat motivasi dan kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Karyawan yang mengalami stres cenderung merasa kurang bersemangat, mudah lelah, dan kurang fokus, yang pada gilirannya mengurangi produktivitas dan kualitas hasil kerja mereka. Selain itu, stres kerja dapat merusak hubungan interpersonal di tempat kerja, menciptakan suasana yang tidak kondusif dan menurunkan semangat kerja tim. Ketika karyawan merasa tidak mampu mengatasi tekanan kerja, mereka mungkin mengalami ketidakpuasan yang mendalam terhadap pekerjaan mereka, yang dapat mengakibatkan peningkatan absensi, penurunan komitmen, dan pada akhirnya, turnover yang tinggi.

Stavroula Leka menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja dalam Suryani et al. (2020) di antaranya adalah jenis pekerjaan, beban kerja, partisipasi dan kontrol, pengembangan karier, hubungan kerja, dan budaya organisasi. Aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh individu dalam konteks dunia kerja. Penggolongan ini dapat dilakukan berdasarkan berbagai kriteria, seperti industri, tingkat pendidikan atau keterampilan yang diperlukan, tugas dan tanggung jawab, dan sebagainya

Gambaran mengenai stres kerja pada pegawai Non Medis Rumah Sakit Juanda Kuningan telah mencapai 67,00% dan hal ini termasuk pada kategori kriterium sedang, dengan jarak interval 34% - 68%. Dari presentase tersebut menunjukkan bahwa stres kerja pada pegawai Non Medis Rumah Sakit Juanda Kuningan cukup tinggi, dan perlu diminimalisir. Hal tersebut dikarenakan masih terdapatnya pernyataan angket variabel stres kerja yang direspon rendah oleh responden. Pernyataan angket yang direspon rendah tersebut pada indikator motivasi dan kepuasan kerja dengan pernyataan angket nomor 13 (Kurangnya pengakuan atau penghargaan atas pencapaian saya di tempat kerja dapat menurunkan tingkat kepuasan saya terhadap pekerjaan).

Ketika karyawan mengalami tekanan yang berlebihan di tempat kerja, baik karena tuntutan tugas yang berat, tenggat waktu yang ketat, atau konflik dengan rekan kerja dan atasan, hal ini dapat menyebabkan stres. Stres yang berkepanjangan berdampak buruk pada kesehatan fisik dan mental karyawan, seperti menyebabkan kelelahan, kecemasan, dan gangguan tidur. Akibatnya, karyawan yang mengalami stres tinggi cenderung merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka. Stres kerja yang tinggi juga mengurangi motivasi, semangat, dan produktivitas karyawan, serta menurunkan kualitas hasil kerja mereka. Selain itu, stres dapat merusak hubungan interpersonal di tempat kerja, menciptakan lingkungan yang tidak harmonis dan kurang kondusif untuk kerja sama tim. Ketidakpuasan kerja yang timbul dari stres yang tidak dikelola dengan baik sering kali berujung pada peningkatan absensi dan *turnover*, karena karyawan mencari lingkungan kerja yang lebih mendukung kesejahteraan mereka.

Sejalan dengan penelitian oleh Yuridha (2020) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan pada kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Malasari et al. (2023) yang menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Mengacu pada uraian di atas, dapat dikatakan bahwa penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dengan mengelola sumber stres secara efektif dan menyediakan sumber daya serta dukungan yang diperlukan untuk membantu karyawan mengatasi stres kerja. Langkah-langkah ini tidak hanya akan meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga akan berdampak positif pada kinerja dan retensi karyawan.

4.2.3 Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh pada kepuasan kerja. Besarnya pengaruh dari beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 13,9% dan sisanya 86,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Sejalan dengan pendapat Kreitner dan Kinicki dalam Sudaryo et al. (2018) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di antaranya pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, dan keadilan.

Ketika karyawan dibebani dengan tugas yang melebihi kapasitas mereka, hal ini dapat menimbulkan tekanan yang berlebihan dan berujung pada stres kerja. Beban kerja yang tinggi membuat karyawan merasa kewalahan dan kelelahan, mengurangi produktivitas dan kualitas pekerjaan mereka. Stres yang timbul dari beban kerja yang tidak seimbang dapat mengakibatkan berbagai masalah kesehatan fisik dan mental, seperti kelelahan, kecemasan, dan gangguan tidur. Akibatnya, karyawan yang terus-menerus berada dalam kondisi stres cenderung merasa kurang puas dengan pekerjaannya. Mereka mungkin merasa kurang dihargai dan termotivasi, yang dapat berdampak negatif pada semangat dan komitmen kerja. Selain itu, stres dan beban kerja yang tinggi dapat merusak hubungan interpersonal di tempat kerja, menciptakan lingkungan yang kurang harmonis dan tidak mendukung. Ketidakpuasan kerja yang diakibatkan oleh beban kerja dan stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan peningkatan absensi dan turnover, karena karyawan mencari lingkungan kerja yang lebih seimbang dan mendukung kesejahteraan mereka.

Gambaran mengenai kepuasan kerja pada pegawai Non Medis Rumah Sakit Juanda Kuningan telah mencapai 68,06% dan hal ini termasuk pada kategori kriterium tinggi, dengan jarak interval 68% - 100%. Dari presentase tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai Non Medis Rumah Sakit Juanda Kuningan sudah baik, namun belum maksimal serta harus memperhatikan faktor beban kerja dan stres kerja. Selain masih terdapatnya pernyataan angket variabel kepuasan kerja yang direspon rendah oleh responden. Pernyataan angket yang direspon rendah tersebut pada indikator kinerja pegawai dengan pernyataan angket nomor 6 (Saya merasa bahwa pengawasan yang berlebihan dapat mengganggu otonomi dan kreativitas saya dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan).

Pada dunia kerja yang semakin kompetitif, kepuasan kerja pegawai menjadi salah satu faktor kunci yang dapat mempengaruhi produktivitas dan efisiensi organisasi. Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan kompensasi finansial tetapi juga dengan kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis pegawai. Dua faktor utama yang dapat mempengaruhi

kepuasan kerja adalah beban kerja dan tingkat stres kerja. Beban kerja yang seimbang dan stres kerja yang rendah memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kesejahteraan pegawai. Beban kerja yang seimbang adalah salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada gilirannya dapat menurunkan kinerja dan produktivitas. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah dapat membuat pegawai merasa kurang tertantang dan tidak termotivasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menetapkan beban kerja yang seimbang, sesuai dengan kapasitas dan kompetensi masing-masing pegawai. Dengan beban kerja yang seimbang, pegawai dapat menyelesaikan tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien. Mereka juga memiliki waktu yang cukup untuk istirahat dan relaksasi, yang sangat penting untuk menjaga kesehatan mental dan fisik. Pegawai yang merasa bahwa beban kerja mereka dapat dikelola dengan baik cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, karena mereka tidak merasa terbebani atau tertekan oleh tuntutan pekerjaan yang berlebihan, begitupun sebaliknya pegawai yang bekerja dalam lingkungan dengan stres kerja yang rendah cenderung merasa lebih nyaman dan aman. Mereka memiliki kesempatan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan secara lebih terbuka, tanpa takut akan tekanan atau konflik. Selain itu, mereka juga dapat mengembangkan kreativitas dan inovasi, karena mereka merasa didukung dan dihargai oleh organisasi. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada kepuasan kerja serta kinerja mereka.

Manajemen yang efektif harus mampu mengidentifikasi tanda-tanda kelebihan beban kerja dan stres kerja yang tinggi, serta mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mengatasinya. Ini bisa mencakup pemberian dukungan tambahan, pelatihan, atau bahkan restrukturisasi tugas untuk memastikan bahwa beban kerja tetap seimbang dan stres kerja tetap rendah. Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, namun beban kerja yang seimbang dan stres kerja yang rendah memainkan peran yang sangat

penting. Beban kerja yang seimbang memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan efisien tanpa merasa terbebani, sementara stres kerja yang rendah menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung.

Sejalan dengan penelitian oleh Fujiansyah (2020) yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan beban kerja memiliki hubungan yang erat terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian oleh Arisanti & Firmansyah (2023) yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja, variabel beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja, kedua variabel berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Mengacu pada uraian di atas, dapat dikatakan bahwa penting bagi organisasi untuk mengelola beban kerja secara efektif dan menyediakan dukungan yang memadai, seperti program kesejahteraan dan manajemen stres, guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pegawai dapat bekerja dengan lebih produktif dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.